



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 11.263-C, 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 e dos de nºs 2177/19 e 2190/19, apensados, com substitutivo (relatora: DEP. FLORDELIS); da Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços, pela aprovação deste, dos de nºs 2177/19 e 2190/19, apensados, com substitutivo, e pela rejeição do substitutivo da Comissão dos Direitos das Pessoas com Deficiência (relator: DEP. AMARO NETO); e da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, pela constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa deste, dos de nºs 2.177/19 e 2.190/19, apensados; do substitutivo da Comissão dos Direitos das Pessoas com Deficiência; do substitutivo da Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços, com subemenda; e pela inconstitucionalidade, injuridicidade e técnica legislativa da Emenda apresentada na Comissão (relator: DEP. JOÃO CAMPOS).

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).**

APRECIACÃO:

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

S U M Á R I O

I - Projeto inicial

II - Projetos apensados: 2177/19 e 2190/19

III - Na Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência:

- Parecer da relatora
- 1º substitutivo oferecido pela relatora
- Parecer da Comissão
- Substitutivo adotado pela Comissão

IV - Na Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços:

- Parecer do relator
- 1º substitutivo oferecido pelo relator
- Parecer da Comissão
- Substitutivo adotado pela Comissão

V - Na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania:

- Emenda apresentada
- Parecer do relator
- Subemenda oferecida pelo relator
- Complementação de voto
- Subemenda oferecida pelo relator
- Parecer da Comissão
- Subemenda adotada pela Comissão

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

JUSTIFICAÇÃO

Conforme a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas, em seu art. 8º, prevê que os Estados Partes se empenham a aceitar 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.

Por todo o exposto, contamos com o apoio dos Nobres Pares desta Casa para a aprovação do Projeto de Lei em tela.

Sala das Sessões, em 20 de DEZEMBRO de 2018.

Deputado CARLOS HENRIQUE GAGUIM

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA

Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG

Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL

Seção de Legislação Citada - SELEC

LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015

Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

**LIVRO I
PARTE GERAL**

.....
**TÍTULO II
DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS**

.....
**CAPÍTULO VI
DO DIREITO AO TRABALHO**

**Seção I
Disposições Gerais**

Art. 34. 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.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. 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.

Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

Seção II

Da Habilitação Profissional e Reabilitação Profissional

Art. 36. O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse.

§ 1º Equipe multidisciplinar indicará, com base em critérios previstos no § 1º do art. 2º desta Lei, programa de habilitação ou de reabilitação que possibilite à pessoa com deficiência restaurar sua capacidade e habilidade profissional ou adquirir novas capacidades e habilidades de trabalho.

§ 2º A habilitação profissional corresponde ao processo destinado a propiciar à pessoa com deficiência aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para exercício de profissão ou de ocupação, permitindo nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso no campo de trabalho.

§ 3º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional devem ser dotados de recursos necessários para atender a toda pessoa com deficiência, independentemente de sua característica específica, a fim de que ela possa ser capacitada para trabalho que lhe seja adequado e ter perspectivas de obtê-lo, de conservá-lo e de nele progredir.

§ 4º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional deverão ser oferecidos em ambientes acessíveis e inclusivos.

§ 5º A habilitação profissional e a reabilitação profissional devem ocorrer articuladas com as redes públicas e privadas, especialmente de saúde, de ensino e de assistência social, em todos os níveis e modalidades, em entidades de formação profissional ou diretamente com o empregador.

§ 6º A habilitação profissional pode ocorrer em empresas por meio de prévia formalização do contrato de emprego da pessoa com deficiência, que será considerada para o cumprimento da reserva de vagas prevista em lei, desde que por tempo determinado e concomitante com a inclusão profissional na empresa, observado o disposto em regulamento.

§ 7º A habilitação profissional e a reabilitação profissional atenderão à pessoa com deficiência.

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO III DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

CAPÍTULO II DAS PRESTAÇÕES EM GERAL

Seção VI Dos Serviços

Subseção II Da Habilitação e da Reabilitação Profissional

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 deficiências, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados2%;
- II - de 201 a 5003%;
- III - de 501 a 1.0004%;
- IV - de 1.001 em diante5%.

V - *(VETADO na Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após sua publicação)*

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. *(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após sua publicação)*

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados. *(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após sua publicação)*

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após sua publicação)*

§ 4º *(VETADO na Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em*

vigor 180 dias após sua publicação)

Seção VII Da Contagem Recíproca de Tempo de Serviço

Art. 94. Para efeito dos benefícios previstos no Regime Geral de Previdência Social ou no serviço público é assegurada a contagem recíproca do tempo de contribuição na atividade privada, rural e urbana, e do tempo de contribuição ou de serviço na administração pública, hipótese em que os diferentes sistemas de previdência social se compensarão financeiramente. (“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 9.711, de 20/11/1998)

§ 1º A compensação financeira será feita ao sistema a que o interessado estiver vinculado ao requerer o benefício pelos demais sistemas, em relação aos respectivos tempos de contribuição ou de serviço, conforme dispuser o Regulamento. (Parágrafo único transformado em § 1º pela Lei Complementar nº 123, de 14/12/2006)

§ 2º Não será computado como tempo de contribuição, para efeito dos benefícios previstos em regimes próprios de previdência social, o período em que o segurado contribuinte individual ou facultativo tiver contribuído na forma do § 2º do art. 21 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, salvo se complementadas as contribuições na forma do § 3º do mesmo artigo. (Parágrafo acrescido pela Lei Complementar nº 123, de 14/12/2006)

.....

.....

PROJETO DE LEI N.º 2.177, DE 2019

(Do Sr. Marcos Pereira)

Determina a criação de incentivos fiscais às empresas que invistam em cursos de capacitação e habilitação profissional às pessoas com deficiência.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-11263/2018.

O Congresso Nacional Decreta:

Art. 1º Esta lei altera inclui o parágrafo 6º ao Art. 34 da 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 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 portadoras de deficiência

Art. 2º Inclua-se o seguinte § 6º ao Art. 34 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015:

“ 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. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

Pesquisas demonstram que a maior dificuldade dos gestores em cumprir a quota para contratação de pessoas com deficiência está na incapacidade de colocação desse trabalhador de acordo com as necessidades da empresa. Por vezes a vaga existe mas não é preenchida em face do pretendente não preencher os requisitos necessários para a contratação. A solução encontrada por empresas que tem condições é a criação de cursos voltados à capacitação e habilitação desses profissionais. Todavia os custos de criação desses cursos são elevados, seja com profissionais, estrutura, etc., o que desestimula sua criação, principalmente para os pequenos e médios empreendimentos. Nesse sentido ocorre o fenômeno da contratação de “pessoas com deficiência sem deficiência”, isto é, gestores e recrutadores preferem contratar pessoas com deficiências que exigem menor esforço de adaptação e preparo da empresa, podendo prejudicar aqueles que mais necessitam de apoio. É necessário acabar com a política de “contratar somente para cumprir a quota”, desvalorizando o trabalhador, que por muitas vezes é qualificado, porém exerce funções subalternas, exatamente pela falta de capacitação dentro de sua instituição.

Neste sentido propomos o presente projeto de lei que visa a estimular a criação de cursos de capacitação, o que acreditamos poderá incrementar a contratação da pessoa com deficiência.

Brasília, 9 de abril de 2019.

Deputado **MARCOS PEREIRA**(PRB/SP)

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA

Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015

Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

LIVRO I PARTE GERAL

TÍTULO II

DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

CAPÍTULO VI
DO DIREITO AO TRABALHOSeção I
Disposições Gerais

Art. 34. 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.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. 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.

Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

PROJETO DE LEI N.º 2.190, DE 2019
(Da Sra. Maria Rosas)

Dispõe sobre o Emprego Apoiado.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-11263/2018.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta lei dispõe sobre o Emprego Apoiado, compreendendo o conjunto

de conceitos, princípios, objetivos, diretrizes e instrumentos nela discriminados.

§ 1º O Emprego Apoiado 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.

§ 2º 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 o 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 devem tratar de modo sigiloso os dados fornecidos pelas pessoas em busca 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 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, mental, 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.

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, especificados 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.

§ 3º A omissão ou não aplicação de qualquer uma das atividades ou fases descritas no § 2º deste artigo importa o uso inapropriado da tecnologia social de Emprego Apoiado.

§ 4º 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 acordo 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 extensão dos apoios oferecidos, de acordo com o descrito no art. 5º desta lei, de forma a garantir a prestação eficiente dos referidos serviços para aqueles que enfrentam maior grau de exclusão.

§ 4º 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 aquelas 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, na 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. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O presente projeto de lei tem origem no então Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, hoje denominado Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC), cuja antiga Secretaria da Ciência e Tecnologia para Inclusão Social (SECIS) reconheceu, desde 2006, o Emprego Apoiado como uma tecnologia social importante e necessária para o Brasil. Nesse sentido, a SECIS introduziu a metodologia do Emprego Apoiado na agenda da política pública e decidiu realizar ações dirigidas à sua implementação

e disseminação.

São muitas as pessoas com deficiência que desejam trabalhar, enviam currículos, se inscrevem em agências de emprego, realizam cursos profissionalizantes, conversam com amigos e parentes, mas, apesar dos seus esforços, não conseguem ter acesso a um emprego ou trabalho pelos métodos convencionais. Os preconceitos, as barreiras e as dificuldades que encontram na forma como o mercado de trabalho se estrutura na sociedade impedem que elas consigam um emprego e nele se mantenham e progridam profissionalmente.

Em auxílio dessas pessoas, a tecnologia social de Emprego Apoiado oferece um conjunto de ajudas e apoios que possibilitam o acesso a um emprego nas mesmas condições que os seus colegas de trabalho sem deficiência.

O Emprego Apoiado nasceu há mais de trinta anos nos Estados Unidos como uma metodologia para inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, aplicando-se, posteriormente, também, para pessoas em situação de exclusão social com especial dificuldade em encontrar um emprego, tais como pessoas com transtorno do espectro do autismo, pessoas com mobilidade reduzida, mulheres em situação de violência, pessoas em situação de liberdade assistida ou em situação de rua, migrantes em situação de risco e exclusão social, desempregados de longa duração, trabalhadores reabilitados com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho, egressos do sistema prisional, toxicodependentes, pessoas com epilepsia, pessoas libertadas do trabalho escravo.

Resumidamente, e de modo geral, pode-se dizer que o Emprego Apoiado consiste em preparar pessoas interessadas num posto de trabalho mediante a assistência pessoal de profissionais especializados, denominados preparadores laborais, consultores ou técnicos de Emprego Apoiado. A metodologia do Emprego Apoiado analisa o potencial e o perfil da pessoa desocupada, a fim de compará-los com as vagas e necessidades de trabalho de uma empresa, tendo por objetivo encontrar ou criar determinada vaga que beneficie os dois lados.

O Emprego Apoiado não se caracteriza por critérios de tipo meramente assistencialista ou altruísta, mas pelo profissionalismo e o respeito à legislação. Ou seja, o empregador, o tomador ou o usuário do serviço deve estar satisfeito com a qualidade e produtividade do trabalho desempenhado pelo trabalhador, assim como este último deve estar satisfeito com a função exercida e as condições de trabalho, as quais deverão ocorrer em situação de igualdade em relação aos seus companheiros de trabalho.

O Emprego Apoiado abrange um conjunto de serviços e ações denominados apoios, que se encontram inseridos nas seguintes características dessa metodologia:

- inserções personalizadas no emprego mediante o acompanhamento de um consultor ou técnico em Emprego Apoiado durante todo o processo. Inicialmente, o que deve fazer o consultor ou técnico em Emprego Apoiado é conhecer muito bem a pessoa, suas habilidades, seus conhecimentos, seus gostos, suas potencialidades, o tipo de trabalho que essa pessoa gostaria de fazer

etc.;

- busca de um posto de trabalho adequado às potencialidades e habilidades da pessoa;
- contrato de trabalho formal e salário justo;
- formação e treinamento dentro do posto de trabalho, com o apoio do consultor ou técnico em Emprego Apoiado. Quando se trata de Emprego Apoiado, primeiramente se realiza a inserção da pessoa no posto de trabalho, proporcionando-lhe em seguida o conhecimento prático, isto é, o saber fazer necessário para que ela possa realizar as tarefas. Note-se que é o processo inverso da forma de colocação convencional;
- desenvolvimento dos apoios necessários, mediante procedimentos, recursos e ajudas que tornam mais fácil a realização do trabalho da pessoa. O consultor ou técnico de Emprego Apoiado busca que o trabalhador possa ter a ajuda necessária no seu entorno, procurando identificar os apoios de acessibilidade universal, sejam arquitetônicos ou de produtos de tecnologia assistiva necessários;
- retirada progressiva do consultor ou técnico em Emprego Apoiado, até se conseguir a desejável autonomia da pessoa no trabalho, sendo necessário acompanhamento periódico, a fim de manter o posto de trabalho e a progressão profissional.

Em termos de fundamentação teórica e evidências de eficácia, o Emprego Apoiado conta com estudos e pesquisas solidamente estabelecidos, consistindo em uma metodologia claramente definida, consolidada e institucionalizada em vários países da Europa e nos Estados Unidos, com mais de trinta anos de experiência. Nesse período, foram desenvolvidos padrões de qualidade e criadas entidades de representação, articulação e disseminação da metodologia. Diversos países têm estabelecido, inclusive, após vários anos de práticas, políticas públicas, uma devida regulamentação jurídica e formas estáveis de financiamento.

Deve-se ressaltar que a procura por trabalho das pessoas com deficiência encontra-se represada e oculta, sendo maior do que os dados que aparecem nas pesquisas do mercado de trabalho. As pessoas com deficiência em idade ativa, na sua grande maioria, se encontram na condição de “inatividade”, isto é, trata-se de pessoas que são retratadas nas pesquisas como quem não trabalha nem procura de trabalho. Pesquisa realizada na Região Metropolitana de Brasília, em 2010, dentro das atividades da política de Emprego Apoiado do MCTI/SECIS, revelou que quase 80% das pessoas com deficiência em idade ativa se encontravam em situação de inatividade. Mas, quando perguntado a essas pessoas se gostariam de trabalhar, caso houvesse um trabalho adequado a suas habilidades, 33% delas responderam afirmativamente.

Outro problema para cuja resolução o Emprego Apoiado pode contribuir refere-se às dificuldades encontradas por muitas empresas, que, mesmo fazendo esforços para cumprir o percentual de empregos estabelecido pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, não conseguem cumprir a cota de pessoas com deficiência que devem ser empregadas. São frequentes, também, os casos das empresas que, na sua disposição para cumprir a legislação, contratam pessoas com deficiência mas não conseguem mantê-las no emprego por carências que poderiam ser supridas pelos serviços de Emprego Apoiado.

A necessidade de se incentivar o Emprego Apoiado justifica-se porque esse enorme contingente de homens e mulheres com deficiência que deseja trabalhar tem também direito ao trabalho, como os demais brasileiros. Nessa perspectiva, os serviços de Emprego Apoiado devem ser compreendidos o acesso desses cidadãos ao direito ao trabalho e à profissionalização. Da mesma forma que o direito à saúde concretiza-se em ter acesso a médicos e a outros profissionais da saúde; de forma parecida a como compreendemos que o direito a educação implica que as pessoas tenham acesso à escola e a professores, o direito ao trabalho daquelas pessoas que desejam trabalhar e não conseguem trabalho pelos métodos convencionais deve compreender acesso a serviços de Emprego Apoiado.

Assim, o presente projeto de lei busca obedecer ao mandamento constitucional, que não apenas contempla o direito ao trabalho, como veda todas as formas de discriminação, aí incluída a pessoa com deficiência.

Acrescente-se, também, que a presente proposta procura seguir o disposto no Artigo 27, item 1, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU), aprovada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, e promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, que assim estabelece:

“Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. (...)”.

Nossa proposta também se pauta nas recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), constantes da publicação **Gestões de questões relativas a deficiência no local de trabalho**¹, de 2001, que assim dispõem:

“4.5.1. As autoridades competentes deveriam facilitar a possibilidade de experiência no trabalho, estágios e emprego assistido pondo à disposição de empregadores e de pessoas com deficiência serviços técnicos, quando solicitados, e informação sobre planos de incentivo disponíveis para subsidiar os custos envolvidos, tais como despesas com salário ou despesas com adaptação ao local de trabalho, com

¹https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226252.pdf

ferramentas e equipamento.

(...)

4.5.3. No caso de emprego assistido, as autoridades competentes poderiam facilitar a disponibilidade de serviços de treinadores profissionais e contínuo acompanhamento durante a contratação, quer diretamente por meio de serviços de contratação públicos ou por intermédio de agências especializadas”.

Acrescente-se que estudos realizados em âmbito internacional têm mostrado que o Emprego Apoiado apresenta ótima relação custo/benefício. Ele se destaca dentre as políticas ativas de empregabilidade, porque consegue empregar de forma eficiente e, então, tornar pessoas que, sem acesso ao mercado de trabalho continuariam segregadas, escondidas e excluídas de uma vida digna e do convívio social em pessoas autônomas ou independentes e inseri-las na economia, no consumo e na geração de receitas para o Estado.

O Brasil não pode se permitir a continuar admitindo a exclusão dessas pessoas do trabalho nem o desperdício de ingente quantidade de trabalhadores com inúmeros talentos, habilidades e capacidades que podem contribuir de forma importante com a produtividade, o desenvolvimento e a criação de riqueza.

Por fim, devemos ressaltar que temos consciência de que as propostas constantes do presente projeto de lei representam um passo inicial para a implantação de uma Política Nacional de Emprego Apoiado em nosso País, para o sucesso da qual a atuação dos órgãos governamentais será fundamental.

Tendo em vista, porém, as limitações da iniciativa parlamentar nessa questão, estamos apresentando, concomitantemente a este projeto de lei, uma indicação, sugerindo ao senhor Ministro de Estado da Economia a implantação dessa política pública.

Na certeza, contudo, de que a aprovação deste projeto representará um grande avanço para o desenvolvimento dos serviços de Emprego Apoiado no Brasil, em benefício de milhares de brasileiros que não conseguem se inserir no mercado de trabalho, pedimos apoio aos nobres Colegas para a aprovação desta proposta.

Sala das Sessões, em 9 de abril de 2019.

Deputada MARIA ROSAS

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA

Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG

Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL

Seção de Legislação Citada - SELEC

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I

DA FINALIDADE E DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Art. 1º A Previdência Social, mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

Art. 2º A Previdência Social rege-se pelos seguintes princípios e objetivos:

- I - universalidade de participação nos planos previdenciários;
- II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais,
- III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios;
- IV - cálculo dos benefícios considerando-se os salários-de-contribuição corrigidos monetariamente;
- V - irredutibilidade do valor dos benefícios de forma a preservar-lhes o poder aquisitivo;
- VI - valor da renda mensal dos benefícios substitutos do salário-de-contribuição ou do rendimento do trabalho do segurado não inferior ao do salário-mínimo;
- VII - previdência complementar facultativa, custeada por contribuição adicional;
- VIII - caráter democrático e descentralizado da gestão administrativa, com a participação do governo e da comunidade, em especial de trabalhadores em atividade, empregadores e aposentados.

Parágrafo único. A participação referida no inciso VIII deste artigo será efetivada a nível federal, estadual e municipal.

DECRETO Nº 6.949, DE 25 DE AGOSTO DE 2009

Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e

Considerando que o Congresso Nacional aprovou, por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, conforme o procedimento do § 3º do art. 5º da Constituição, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007;

Considerando que o Governo brasileiro depositou o instrumento de ratificação dos referidos atos junto ao Secretário-Geral das Nações Unidas em 1º de agosto de 2008;

Considerando que os atos internacionais em apreço entraram em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, em 31 de agosto de 2008;

DECRETA:

Art. 1º A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, apensos por cópia ao presente Decreto, serão executados e cumpridos tão inteiramente como neles se contém.

Art. 2º São sujeitos à aprovação do Congresso Nacional quaisquer atos que possam resultar em revisão dos referidos diplomas internacionais ou que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional, nos termos do art. 49, inciso I, da Constituição.

Art. 3º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 25 de agosto de 2009; 188º da Independência e 121º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Celso Luiz Nunes Amorim

CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Preâmbulo

Os Estados Partes da presente Convenção,

- a) Relembrando os princípios consagrados na Carta das Nações Unidas, que reconhecem a dignidade e o valor inerentes e os direitos iguais e inalienáveis de todos os membros da família humana como o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo,
- b) Reconhecendo que as Nações Unidas, na Declaração Universal dos Direitos Humanos e nos Pactos Internacionais sobre Direitos Humanos, proclamaram e concordaram que toda pessoa faz jus a todos os direitos e liberdades ali estabelecidos, sem distinção de qualquer espécie,
- c) Reafirmando a universalidade, a indivisibilidade, a interdependência e a inter-relação de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, bem como a necessidade de garantir que todas as pessoas com deficiência os exerçam plenamente, sem discriminação,
- d) Relembrando o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, a Convenção contra a Tortura e Outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes, a Convenção sobre os Direitos da Criança e a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros de suas Famílias,
- e) Reconhecendo que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas,
- f) Reconhecendo a importância dos princípios e das diretrizes de política, contidos no Programa de Ação Mundial para as Pessoas Deficientes e nas Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência, para influenciar a promoção, a formulação e a avaliação de políticas, planos, programas e ações em níveis nacional, regional e internacional para possibilitar maior igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência,
- g) Ressaltando a importância de trazer questões relativas à deficiência ao centro das preocupações da sociedade como parte integrante das estratégias relevantes de desenvolvimento sustentável,
- h) Reconhecendo também que a discriminação contra qualquer pessoa, por motivo de deficiência, configura violação da dignidade e do valor inerentes ao ser humano,
- i) Reconhecendo ainda a diversidade das pessoas com deficiência,
- j) Reconhecendo a necessidade de promover e proteger os direitos humanos de todas as pessoas com deficiência, inclusive daquelas que requerem maior apoio,
- k) Preocupados com o fato de que, não obstante esses diversos instrumentos e compromissos, as pessoas com deficiência continuam a enfrentar barreiras contra sua participação como membros iguais da sociedade e violações de seus direitos humanos em todas as partes do mundo,
- l) Reconhecendo a importância da cooperação internacional para melhorar as condições de vida das pessoas com deficiência em todos os países, particularmente naqueles em desenvolvimento,
- m) Reconhecendo as valiosas contribuições existentes e potenciais das pessoas com deficiência ao bem-estar comum e à diversidade de suas comunidades, e que a promoção do pleno exercício, pelas pessoas com deficiência, de seus direitos humanos e liberdades fundamentais e de sua plena participação na sociedade resultará no fortalecimento de seu senso de pertencimento à sociedade e no significativo avanço do desenvolvimento humano, social e econômico da sociedade, bem como na erradicação da pobreza,
- n) Reconhecendo a importância, para as pessoas com deficiência, de sua autonomia e independência individuais, inclusive da liberdade para fazer as próprias escolhas,
- o) Considerando que as pessoas com deficiência devem ter a oportunidade de participar ativamente das decisões relativas a programas e políticas, inclusive aos que lhes dizem respeito diretamente,
- p) Preocupados com as difíceis situações enfrentadas por pessoas com deficiência que estão sujeitas a formas múltiplas ou agravadas de discriminação por causa de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de outra natureza, origem nacional, étnica, nativa ou social, propriedade, nascimento, idade ou outra condição,

- q) Reconhecendo que mulheres e meninas com deficiência estão frequentemente expostas a maiores riscos, tanto no lar como fora dele, de sofrer violência, lesões ou abuso, descaso ou tratamento negligente, maus-tratos ou exploração,
- r) Reconhecendo que as crianças com deficiência devem gozar plenamente de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de oportunidades com as outras crianças e relembrando as obrigações assumidas com esse fim pelos Estados Partes na Convenção sobre os Direitos da Criança,
- s) Ressaltando a necessidade de incorporar a perspectiva de gênero aos esforços para promover o pleno exercício dos direitos humanos e liberdades fundamentais por parte das pessoas com deficiência,
- t) Salientando o fato de que a maioria das pessoas com deficiência vive em condições de pobreza e, nesse sentido, reconhecendo a necessidade crítica de lidar com o impacto negativo da pobreza sobre pessoas com deficiência,
- u) Tendo em mente que as condições de paz e segurança baseadas no pleno respeito aos propósitos e princípios consagrados na Carta das Nações Unidas e a observância dos instrumentos de direitos humanos são indispensáveis para a total proteção das pessoas com deficiência, particularmente durante conflitos armados e ocupação estrangeira,
- v) Reconhecendo a importância da acessibilidade aos meios físico, social, econômico e cultural, à saúde, à educação e à informação e comunicação, para possibilitar às pessoas com deficiência o pleno gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais,
- w) Conscientes de que a pessoa tem deveres para com outras pessoas e para com a comunidade a que pertence e que, portanto, tem a responsabilidade de esforçar-se para a promoção e a observância dos direitos reconhecidos na Carta Internacional dos Direitos Humanos,
- x) Convencidos de que a família é o núcleo natural e fundamental da sociedade e tem o direito de receber a proteção da sociedade e do Estado e de que as pessoas com deficiência e seus familiares devem receber a proteção e a assistência necessárias para tornar as famílias capazes de contribuir para o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência,
- y) Convencidos de que uma convenção internacional geral e integral para promover e proteger os direitos e a dignidade das pessoas com deficiência prestará significativa contribuição para corrigir as profundas desvantagens sociais das pessoas com deficiência e para promover sua participação na vida econômica, social e cultural, em igualdade de oportunidades, tanto nos países em desenvolvimento como nos desenvolvidos,
- Acordaram o seguinte:

.....

Artigo 27

Trabalho e emprego

1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

- a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
- b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;
- c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;
- d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;
- e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;

- f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;
 - g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;
 - h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;
 - i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;
 - j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;
 - k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.
- 2.Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório.

Artigo 28

Padrão de vida e proteção social adequados

- 1.Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência a um padrão adequado de vida para si e para suas famílias, inclusive alimentação, vestuário e moradia adequados, bem como à melhoria contínua de suas condições de vida, e tomarão as providências necessárias para salvaguardar e promover a realização desse direito sem discriminação baseada na deficiência.
- 2.Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência à proteção social e ao exercício desse direito sem discriminação baseada na deficiência, e tomarão as medidas apropriadas para salvaguardar e promover a realização desse direito, tais como:
- a) Assegurar igual acesso de pessoas com deficiência a serviços de saneamento básico e assegurar o acesso aos serviços, dispositivos e outros atendimentos apropriados para as necessidades relacionadas com a deficiência;
 - b) Assegurar o acesso de pessoas com deficiência, particularmente mulheres, crianças e idosos com deficiência, a programas de proteção social e de redução da pobreza;
 - c) Assegurar o acesso de pessoas com deficiência e suas famílias em situação de pobreza à assistência do Estado em relação a seus gastos ocasionados pela deficiência, inclusive treinamento adequado, aconselhamento, ajuda financeira e cuidados de repouso;
 - d) Assegurar o acesso de pessoas com deficiência a programas habitacionais públicos;
 - e) Assegurar igual acesso de pessoas com deficiência a programas e benefícios de aposentadoria.

GESTÃO DE QUESTÕES RELATIVAS A DEFICIÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO - OIT

4.5. Estágios e emprego assistido

4.5.1. As autoridades competentes deveriam facilitar a possibilidade de experiência no trabalho, estágios e emprego assistido pondo à disposição de empregadores e de pessoas com deficiência serviços técnicos, quando solicitados, e informação sobre planos de incentivo disponíveis para subsidiar os custos envolvidos, tais como despesas com salário ou despesas com adaptação ao local de trabalho, com ferramentas e equipamento.

4.5.2. Como alternativa de contratação imediata ou oferecimento de oportunidade de aquisição de experiência no trabalho, os empregadores poderiam considerar oferecer à pessoa com deficiência estágio ou contratação assistida, de acordo com a legislação e as práticas nacionais. Tal como no caso de oferecimento de aquisição de experiência no local de trabalho, essas duas alternativas dariam ao empregador a oportunidade de avaliar habilidades e capacidades. Em alguns casos, a contratação poderia seguir-se. Mesmo se isso não acontecesse, um estágio ou emprego assistido proporcionaria a pessoas com deficiência à procura de emprego valiosa experiência profissional que aumentaria suas chances de emprego no futuro.

4.5.3. No caso de emprego assistido, as autoridades competentes poderiam facilitar a

disponibilidade de serviços de treinadores profissionais e contínuo acompanhamento durante a contratação, quer diretamente por meio de serviços de contratação públicos ou por intermédio de agências especializadas.

4.5.4. Ao término dos estágios, as autoridades competentes ou uma agência especializada poderia proceder, com o empregador, à avaliação do sucesso do estágio e tomar outras providências, se necessário. Entre as possíveis providências, poderiam ser incluídas a transferência do estágio para trabalho diferente dentro da mesma empresa ou em outro local, ou a complementação do treinamento ou outros apoios à pessoa com deficiência.

4.6. Avaliação do progresso

4.6.1. Os empregadores deveriam manter seus procedimentos de contratação sob exame permanente com o objetivo de assegurar que fossem acessíveis para pessoas com diferentes tipos de deficiência.

.....
.....

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, ressaltando 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

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.



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

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



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



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



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



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:



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

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>





CÂMARA DOS DEPUTADOS

**COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA,
COMÉRCIO E SERVIÇOS**

PROJETO DE LEI Nº 11.263, DE 2018

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços, em reunião ordinária realizada hoje, mediante votação ocorrida por processo simbólico, concluiu pela aprovação o Projeto de Lei nº 11.263/2018, o PL 2177/2019, e o PL 2190/2019, apensados, com substitutivo, e pela rejeição do Substitutivo adotado pela Comissão dos Direitos das Pessoas com Deficiência, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Amaro Neto.

Registraram presença à reunião os seguintes membros:

Otto Alencar Filho - Presidente, Marco Bertaiolli e Capitão Fábio Abreu - Vice-Presidentes, Amaro Neto, Augusto Coutinho, Bosco Saraiva, Dra. Vanda Milani, Eli Corrêa Filho, Guiga Peixoto, Helder Salomão, Joenia Wapichana, Julio Lopes, Lourival Gomes, Zé Neto, Alê Silva, Alexis Fonteyne, Hugo Leal, Joaquim Passarinho, José Ricardo, Josivaldo Jp e Robério Monteiro.

Sala da Comissão, em 29 de setembro de 2021.

Deputado OTTO ALENCAR FILHO
Presidente



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Otto Alencar Filho
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD218119001400>



CÂMARA DOS DEPUTADOS
COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS

**SUBSTITUTIVO ADOTADO PELA COMISSÃO AO PROJETO DE LEI
Nº 11.263, DE 2018**

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

Apresentação: 29/09/2021 18:41 - CDEICS
SBT-A 1 CDEICS => PL 11263/2018

SBT-A n.1

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:



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Otto Alencar Filho
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD219635824700>



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;

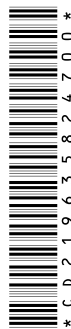
Art. 6º Os serviços de Emprego Apoiado serão realizados com a finalidade de que o seu usuário obtenha, por meio deles, o acesso ao emprego, em conformidade com as legislações trabalhista e previdenciária, ou a outras formas de geração de trabalho e renda, como o trabalho autônomo, a prática do empreendedorismo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



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Otto Alencar Filho
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD219635824700>



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.



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Otto Alencar Filho
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD219635824700>

§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;



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Otto Alencar Filho
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD219635824700>



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 29 de setembro de 2021.

Deputado Otto Alencar Filho
Presidente



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Otto Alencar Filho
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD219635824700>



COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA

PROJETO DE LEI Nº 11.263, DE 2018

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.

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 12 do substitutivo adotado pela CDEICS.

JUSTIFICAÇÃO

O dispositivo em questão é inconstitucional por dois motivos: o primeiro é o vício de iniciativa ao estipular atribuições ao Ministério do Trabalho do Poder Executivo.

O segundo é a violação ao princípio constitucional da livre iniciativa ao interferir na atividade privada, podendo prejudicar inclusive sua competitividade.

Além disso é antirregimental ao extrapolar dos objetivos da proposição original.

Cumpram-se esclarecer que o objetivo da Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, que institui a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) é assegurar os direitos das pessoas com deficiência, promover a equiparação de oportunidades, dar autonomia a elas e garantir acessibilidade no país.

Para isso, o texto sancionado classifica o que é deficiência, prevê atendimento prioritário em órgãos públicos e dá ênfase às políticas públicas em áreas como educação, saúde, trabalho, infraestrutura urbana, cultura e esporte para as pessoas com deficiência.

Nesse sentido, as empresas, preocupadas com o seu importante papel social, já promovem a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência, possuem ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos, garantem a participação e o acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados, entre outras medidas.

Assim, o texto proposto torna-se desnecessários e, ao definir um período obrigatório em que deverá ocorrer a realização do evento, retira a



liberdade do empregador de conduzir seu próprio negócio violando o princípio da livre iniciativa, podendo prejudicar, inclusive, a produção da empresa.

Por fim, carece de razoabilidade ao impor às organizações que já encontram dificuldades para cumprir as cotas estipuladas em lei novas e onerosas obrigações.

Diante do exposto, contamos com o apoio dos nobres pares e do ilustre relator em torno da presente proposta.

Sala da Comissão, de outubro de 2021.

Deputado VINICIUS CARVALHO

Republicanos/SP



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Vinicius Carvalho
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD213895296300>





CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA

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

Autor: Deputado CARLOS HENRIQUE GA-GUIM

Relator: Deputado JOÃO CAMPOS

Apresentação: 01/07/2022 13:17 - CCJC
PRL 2 CCJC => PL 11263/2018

PRL n.2

I - RELATÓRIO

Pelo presente projeto de lei, adiciona-se um artigo à Lei nº 13.146, de 2015, de autoria do nobre Deputado Carlos Henrique Gaguim, 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.

Justifica assim a proposição o seu autor, *in litteris*:

“Conforme a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas, em seu art. 8º, prevê que os Estados Partes se empenham a aceitar 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”. E continua: “As medidas para esses fins incluem, entre outras, lançar e dar continuidade a efetivas campanhas de conscientização públicas”.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Apresentação: 01/07/2022 13:17 - CCJC
PRL 2 CCJC => PL 11263/2018

PRL n.2

Em apenso, encontram-se os Projetos de Lei de nºs 2.177/19 – que: *“determina a criação de incentivos fiscais às empresas que invistam em cursos de capacitação e habilitação profissional às pessoas com deficiência”* - e 2.190/19 - que *“dispõe sobre o Emprego Apoiado”* -, de autoria, respectivamente, do Deputado MARCOS PEREIRA e da Deputada MARIA ROSAS.

Os projetos foram distribuídos inicialmente à CPD – Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência, onde foram aprovados nos termos de um substitutivo oferecido pela Relatora, Deputada FLORDELIS, já em 2019.

O substitutivo faz modificações em duas das proposições, como explica a autora do mesmo.

Assim, no projeto mais antigo:

“(…) 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 4 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 8.213/91”.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Apresentação: 01/07/2022 13:17 - CCJC
PRL 2 CCJC => PL 11263/2018

PRL n.2

E no PL nº 2.190, de 2019, continua a autora do substitutivo:

“(...) ressaltando 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)”.

Em seguida, foi a vez da CDEICS – Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços, analisar os projetos. Naquele órgão técnico, as proposições também foram aprovadas, já neste ano de 2021, nos termos de um novo substitutivo oferecido pelo Relator, Deputado AMARO NETO, com a rejeição do substitutivo/CPD. O novo substitutivo, segundo o seu autor, faz pequenas modificações nos 2 projetos mais recentes. *In verbis*:

“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, às pessoas com deficiência”.

Todas estas proposições encontram-se nesta comissão CCJC – Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, onde foi apresentada uma emenda, dentro do prazo regimental, e aguardam parecer acerca de sua constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

A iniciativa das proposições em epígrafe é válida, pois duas delas visam alterar leis federais, o que evidentemente só pode ser feito por outra lei federal. Compete





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Apresentação: 01/07/2022 13:17 - CCJC
PRL 2 CCJC => PL 11263/2018

PRL n.2

mesmo à União editar normas gerais sobre a matéria tratada nas proposições, nos termos do disposto no art. 24, XIV e § 1º da CF.

Ultrapassada a questão da iniciativa e passando à análise pormenorizada das proposições, vemos que o PL nº 11.263, de 2018 não apresenta problemas jurídicos. Quanto à técnica legislativa, na redação final deverá ser feita a adaptação da proposição às regras da LC nº 95, de 1998 (aposição da rubrica "(NR)" ao final do artigo do diploma legal a ser alterado pelo projeto, e supressão dos números). Também na redação final deverá ser corrigido pequeno lapso de redação constante da ementa do projeto. Ainda, a expressão 'Ministério do Trabalho' deverá ser substituída por 'Ministério do Trabalho e Previdência'.

Passando ao PL nº 2.177/19 (apensado), o mesmo também não apresenta problemas jurídicos, só demandando aperfeiçoamento da redação, o que poderá ser feito na redação final.

O projeto apensado mais recente, por sua vez, também não tem problemas jurídicos. Já quanto à técnica legislativa e à redação, entretanto, na redação final deverão ser feitos alguns ajustes, como a supressão de números (LC nº 95/98) e a renumeração dos parágrafos dos arts. 5º e 6º.

Passando ao substitutivo/CPD, o mesmo não tem problemas jurídicos e só demanda adaptação aos preceitos da LC nº 95, de 1998 (supressão dos números), o que poderá ser feito na redação final.

Finalmente, o substitutivo/CDEICS tem vício de constitucionalidade no art. 10, pois é fixado prazo para que outro Poder exerça competência típica. Oferecemos subemenda modificativa ao comando. Quanto à técnica legislativa, outrossim, tem que ser feita a adaptação do texto aos preceitos da LC nº 95, de 1998, com a supressão dos números, o que poderá ser feito na redação final. Também na redação final poderá ser aperfeiçoada a redação do projeto, com a substituição da expressão 'Ministério do Trabalho' por 'Ministério do Trabalho e Previdência' e outros pequenos ajustes.

No mesmo sentido, o nobre Deputado Vinícius de Carvalho apresentou emenda a fim de suprir o art. 12 do substitutivo adotado pela CDEICS, por entender que





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Apresentação: 01/07/2022 13:17 - CCJC
PRL 2 CCJC => PL 11263/2018

PRL n.2

ele é inconstitucional. Segundo o ilustre par, o dispositivo tem vício de iniciativa ao estipular atribuições ao Ministério do Trabalho do Poder Executivo e viola o princípio constitucional da livre iniciativa ao interferir na atividade privada, podendo prejudicar inclusive sua competitividade. Este relator acolhe a emenda para sanar vícios de constitucionalidade.

Destarte, votamos pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa da EMC n.1; pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa do PL nº 11.263, de 2018; pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa do PL nº 2.177, de 2019 (apensado); pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa do PL nº 2.190, de 2019 (apensado); pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa do substitutivo/CPD aos projetos; e finalmente pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa do substitutivo/CDEICS aos projetos, nos termos da subemenda em anexo.

É como votamos.

Sala da Comissão, em de de 2022.

JOÃO CAMPOS
Deputado Federal





CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA

SUBSTITUTIVO DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS AO PROJETO DE LEI Nº 11.263, DE 2018

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

Dispõe sobre o emprego apoiado

SUBEMENDA DO RELATOR

Dê-se a seguinte redação ao art. 10 da proposição:

“Art. 10. O detalhamento e a normatização da profissão de Consultor de Emprego Apoiado serão objeto de regulamentação complementar.”

Sala da Comissão, em de de 2022.

JOÃO CAMPOS
Deputado Federal





CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA

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

Autores: Deputado CARLOS HENRIQUE GAGUIM

Relator: Deputado JOÃO CAMPOS

COMPLEMENTAÇÃO DE VOTO

Após a apresentação do parecer deste relator ao Projeto de Lei nº 11.363 de 2018, de autoria do ilustre Deputado Carlos Gaguim, e apensados, foi-me sugerida uma alteração com vistas a rejeitar a EMC n.1- CCJC, de autoria do nobre deputado Vinícius de Carvalho.

Nesse sentido, votamos pela inconstitucionalidade, injuridicidade e boa técnica legislativa da EMC n.1- CCJC, pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa do PL nº 11.263, de 2018; pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa do PL nº 2.177, de 2019 (apensado); pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa do PL nº 2.190, de 2019 (apensado); pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa do substitutivo/CPD aos projetos; e finalmente pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa do substitutivo/CDEICS aos projetos, nos termos da subemenda apresentada.

Sala das Sessões, em de de 2022.

JOÃO CAMPOS
Deputado Federal





CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA

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

Dispõe sobre o emprego apoiado

SUBEMENDA DO RELATOR

Dê-se a seguinte redação ao art. 10 da proposição:

“Art. 10. O detalhamento e a normatização da profissão de Consultor de Emprego Apoiado serão objeto de regulamentação complementar.”

Sala da Comissão, em de de 2022.

JOÃO CAMPOS
Deputado Federal





CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA

PROJETO DE LEI Nº 11.263, DE 2018

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, em reunião extraordinária realizada hoje, mediante votação ocorrida por processo simbólico, concluiu pela constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa do Projeto de Lei nº 11.263/2018 e dos Projetos de Lei nºs 2.177/2019 e 2.190/2019, apensados; do Substitutivo da Comissão dos Direitos das Pessoas com Deficiência; do Substitutivo da Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços, com subemenda; e pela inconstitucionalidade, injuridicidade e técnica legislativa da Emenda apresentada nesta Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, nos termos do Parecer com Complementação de Voto do Relator, Deputado João Campos.

Registraram presença à reunião os seguintes membros:

Darci de Matos, João Campos e General Peternelli - Vice-Presidentes, André Janones, Camilo Capiberibe, Eduardo Bismarck, Eliza Virgínia, Enrico Misasi, Fábio Trad, Felipe Francischini, Fernanda Melchionna, Fernando Rodolfo, Juarez Costa, Júlio Delgado, Lucas Redecker, Luiz Carlos, Luizão Goulart, Nicoletti, Patrus Ananias, Paulo Teixeira, Pr. Marco Feliciano, Ricardo Silva, Rubens Bueno, Rubens Pereira Júnior, Rui Falcão, Samuel Moreira, Sandro Alex, Tabata Amaral, Tadeu Alencar, Aliel Machado, Aline Sleutjes, Capitão Alberto Neto, Celso Sabino, Delegado Pablo, Diego Garcia, Eduardo Cury, Fábio Henrique, Felipe Rigoni, Franco Cartafina, Giovani Cherini, Jones Moura, Joseildo Ramos, Kim Kataguirí, Marcelo Moraes, Mário Heringer, Paulo Magalhães, Pedro Lupion e Subtenente Gonzaga.

Sala da Comissão, em 8 de novembro de 2022.

Deputado ARTHUR OLIVEIRA MAIA

Apresentação: 01/12/2022 19:56:24.137 - CCJC
PAR 1 CCJC => PL 11263/2018
PAR n.1



Presidente

Apresentação: 01/12/2022 19:56:24.137 - CCJC
PAR 1 CCJC => PL 11263/2018

PAR n.1





**CÂMARA DOS DEPUTADOS
COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA**

**SUBEMENDA ADOTADA PELA CCJC
AO SUBSTITUTIVO DA CDEICS
AO PROJETO DE LEI Nº 11.263, DE 2018**

Apresentação: 23/11/2022 19:41:16.027 - CCJC
SBE-A 1 CCJC => SBT-A 1 CDEICS => PL 11263/2018

SBE-A n.1

Dê-se a seguinte redação ao art. 10 da proposição:

“Art. 10. O detalhamento e a normatização da profissão de Consultor de Emprego Apoiado serão objeto de regulamentação complementar.”

Sala da Comissão, em 8 de novembro de 2022.

Deputado ARTHUR OLIVEIRA MAIA
Presidente

