



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete do Deputado Federal **AMOM MANDEL – CIDADANIA/AM**

PROJETO DE LEI Nº , DE 2025

(Do Sr. AMOM MANDEL)

Institui incentivos para empresas que contratem pessoas com deficiência, com plano de carreira e infraestrutura adequados.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Fica instituído, no âmbito do território nacional, um programa de incentivos fiscais e financeiros para empresas que contratem pessoas com deficiência, garantam a adaptação de suas estruturas para a inclusão dessas pessoas e implementem planos de carreira específicos para essa parcela da população.

Art. 2º Para efeitos desta Lei, considera-se pessoa com deficiência a pessoa que apresenta, de forma permanente, impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, ao interagirem com diversas barreiras, podem obstruir sua plena e efetiva participação na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas, conforme definido pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015).

Art. 3º As empresas que atenderem aos seguintes requisitos terão direito aos incentivos previstos nesta Lei:

Câmara dos Deputados | Anexo IV Gabinete 760 | – CEP: 70160-900 –
Brasília-DF

Tel (61) 3215-5760 | dep.amommandel@camara.leg.br



Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD254524631000>
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Amom Mandel

Apresentação: 12/03/2025 13:08:42.580 - Mesa

PL n.921/2025





I – contratação de, no mínimo, 2% de seus funcionários com deficiência, considerando o total de empregados da empresa, respeitando o percentual mínimo de vagas determinado pela legislação vigente, conforme o porte da empresa;

II – implementação de planos de carreira específicos para pessoas com deficiência, com acompanhamento de sua trajetória profissional e oportunidade de ascensão dentro da empresa, garantindo a igualdade de oportunidades;

III – adequação da estrutura física da empresa para garantir a acessibilidade e mobilidade de pessoas com deficiência, de acordo com as normas da ABNT e a legislação vigente sobre acessibilidade;

IV – formação de uma equipe de gestores de diversidade e treinamento específico para líderes e gestores sobre a inclusão de pessoas com deficiência, com o intuito de reduzir barreiras atitudinais e comportamentais dentro do ambiente de trabalho.

Art. 4º Os incentivos fiscais e financeiros para as empresas que atendam os requisitos estabelecidos no Art. 3º consistem nas seguintes medidas:

I – isenção parcial de impostos federais, conforme a categoria e o porte da empresa, em valor proporcional ao número de pessoas com deficiência contratadas;

II – desconto de até 20% no valor das contribuições previdenciárias patronais devidas à União para empresas que atendam ao percentual mínimo de contratações;

III – apoio financeiro para adaptação de infraestrutura, como a instalação de rampas de acesso, banheiros acessíveis, sistemas de sinalização em braile, entre outras medidas de acessibilidade;

IV – certificação de Empresa Inclusiva, que terá validade de 2 anos e permitirá a empresa se utilizar da certificação em suas campanhas publicitárias,





garantindo visibilidade como uma empresa que promove a inclusão de pessoas com deficiência.

Art. 5º As empresas que aderirem ao programa de incentivos descrito nesta Lei deverão submeter-se a auditorias anuais conduzidas pelo Ministério da Economia, com apoio da Secretaria Nacional de Inclusão da Pessoa com Deficiência, para verificar o cumprimento das condições estabelecidas, em especial no que tange à adaptação da infraestrutura, à existência de plano de carreira para os empregados com deficiência e ao número de contratações.

Art. 6º O Ministério da Economia, em parceria com a Secretaria Nacional de Inclusão da Pessoa com Deficiência, criará uma plataforma digital para divulgar as empresas certificadas como inclusivas, bem como facilitar o acesso das pessoas com deficiência às vagas de emprego disponíveis.

Art. 7º O plano de carreira para as pessoas com deficiência deverá incluir:

I – a avaliação de competências e o reconhecimento da formação e da experiência profissional de pessoas com deficiência, garantindo igualdade nas possibilidades de crescimento;

II – o fornecimento de mentoria profissional, com foco em adaptação ao ambiente corporativo e ao desenvolvimento profissional;

III – a disponibilização de cursos e treinamentos especializados, de acordo com as necessidades e características das vagas, para que as pessoas com deficiência possam se desenvolver nas funções a elas designadas;

IV – a garantia de promoção ou ascensão dentro da empresa, com base em critérios meritocráticos e com a observância de condições igualitárias para pessoas com e sem deficiência.

Câmara dos Deputados | Anexo IV Gabinete 760 | – CEP: 70160-900 –
Brasília-DF

Tel (61) 3215-5760 | dep.amommandel@camara.leg.br





Art. 8º As empresas que não cumprirem as disposições contidas nesta Lei, como a falta de adaptação de suas instalações ou a ausência de um plano de carreira para pessoas com deficiência, estarão sujeitas a multas e penalidades determinadas pelo Ministério da Economia, além de perderem o direito aos incentivos fiscais.

Art. 9º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O Brasil é um país que conta com 45,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, o que corresponde a aproximadamente 23,9% da população, enquanto o estado do Amazonas possui 253 mil pessoas com deficiência, representando 6,3% da população do estado. No entanto, essa vasta parcela da população enfrenta uma série de barreiras no acesso ao mercado de trabalho, com apenas 26% das pessoas com deficiência empregadas, sendo que grande parte desses empregos é de natureza informal, sem os direitos trabalhistas assegurados, como a carteira assinada. Isso resulta em uma realidade econômica desigual, em que as pessoas com deficiência recebem, em média, 30% menos do que as pessoas sem deficiência, o que agrava ainda mais as desigualdades sociais no país.

Estes dados alarmantes revelam a urgência de políticas públicas que promovam a inclusão social e econômica dessas pessoas, a fim de garantir um emprego digno e acessível. O que se percebe é que, apesar das leis de inclusão, como a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), que exige que empresas com 100 ou mais funcionários destinem uma parte das vagas a pessoas com deficiência, ainda há uma grande resistência por parte das empresas, em grande parte devido à falta de

Câmara dos Deputados | Anexo IV Gabinete 760 | – CEP: 70160-900 –
Brasília-DF

Tel (61) 3215-5760 | dep.amommandel@camara.leg.br





preparação estrutural, falta de conhecimento sobre a melhor forma de inserir essas pessoas no mercado de trabalho e a falta de planejamento de carreira voltado para o seu desenvolvimento profissional.

Analogamente, há tentativas de outras políticas públicas de inclusão, como o Projeto de Lei nº 4420/2024 de minha autoria, que propõe a redução temporária da Contribuição Previdenciária Patronal para empresas que contratem pessoas autistas com grau moderado (nível 2) ou severo (nível 3), oferecendo uma redução da alíquota de 20% para 10% sobre a folha de pagamento, válida por 18 meses após a contratação. O projeto também prevê uma avaliação de impacto após 5 anos de implementação, com o objetivo de avaliar os efeitos da medida na inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho formal.

Dessa maneira, a criação de incentivos fiscais e financeiros é uma maneira eficaz de mudar esse cenário. Ao incentivar as empresas a contratar pessoas com deficiência, ao mesmo tempo em que garante a adaptação da infraestrutura para a acessibilidade, o treinamento das equipes e o desenvolvimento de planos de carreira específicos, estamos não apenas criando vagas de emprego, mas também gerando condições para que essas pessoas permaneçam no mercado de trabalho a longo prazo, com oportunidades reais de ascensão e crescimento.

A criação de planos de carreira para pessoas com deficiência é essencial. Estudos revelam que, para que haja inclusão real, é necessário mais do que apenas garantir o acesso ao trabalho, mas também assegurar que essas pessoas tenham oportunidades de crescimento e evolução profissional. Sem a perspectiva de desenvolvimento, as vagas criadas podem tornar-se apenas espaços temporários, sem impacto significativo no empoderamento e na autonomia econômica dessas pessoas.

Outro ponto crucial é que muitas empresas ainda não estão preparadas para receber pessoas com deficiência. Isso ocorre, muitas vezes, devido à falta de





infraestrutura adequada, como rampas de acesso, banheiros adaptados, sistemas de comunicação acessíveis, entre outros. Sem esses ajustes, a acessibilidade no ambiente de trabalho fica comprometida, e o trabalhador com deficiência encontra dificuldades para exercer suas funções de maneira plena. Além disso, muitas empresas não possuem treinamentos adequados para lidar com a diversidade e romper barreiras atitudinais em relação a essas pessoas, o que torna a inclusão ainda mais difícil.

Neste sentido, a regulamentação de incentivos fiscais para empresas que se adaptarem à inclusão de pessoas com deficiência, como isenção de impostos ou descontos na contribuição previdenciária para empresas que cumpram as normas estabelecidas, representa uma vantagem econômica para o empresariado, ao mesmo tempo em que fomenta a responsabilidade social corporativa. O desconto de impostos, por exemplo, pode ser uma forma de reduzir os custos para as empresas que enfrentam desafios financeiros, enquanto as subvenções para adaptação de infraestrutura podem contribuir para que as empresas modernizem suas instalações e garantam a acessibilidade física e digital.

Além disso, a criação de um selo de empresa inclusiva pode promover um reconhecimento público, o que pode ser vantajoso do ponto de vista de marketing e imagem corporativa. As empresas que investem na inclusão se destacam em relação às que não o fazem, mostrando para seus clientes e para a sociedade que são comprometidas com os direitos humanos e com a inclusão social. Esse tipo de certificação pode estimular outras empresas a seguirem o mesmo caminho, criando um ciclo positivo de inclusão no mercado de trabalho.

A capacitação de gestores e treinamentos específicos para o quadro de funcionários são, também, fundamentais. É necessário que os gestores compreendam a importância da diversidade e da inclusão no ambiente de trabalho e saibam como atuar para garantir um ambiente adequado para todos os





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete do Deputado Federal **AMOM MANDEL – CIDADANIA/AM**

colaboradores, independentemente de sua deficiência. Dessa forma, as empresas podem criar ambientes seguros, inclusivos e produtivos, que beneficiem tanto os trabalhadores com deficiência quanto os demais colaboradores.

Portanto, este projeto de lei visa promover a verdadeira inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, não apenas garantindo-lhes empregos, mas também criando condições para que possam se desenvolver profissionalmente e conquistar igualdade de oportunidades em relação às pessoas sem deficiência. Ao fornecer incentivos para as empresas, estamos criando um sistema que beneficia todos: as pessoas com deficiência, que terão um emprego digno e acessível, as empresas, que se beneficiarão de uma força de trabalho qualificada e diversificada, e a sociedade como um todo, que será mais justa e inclusiva.

Este projeto é um passo fundamental para corrigir desigualdades históricas e avançar rumo a uma sociedade mais inclusiva e acessível para todas as pessoas, independentemente de suas condições físicas ou mentais.

Sala das Sessões, em de de 2025.
Deputado AMOM MANDEL

Câmara dos Deputados | Anexo IV Gabinete 760 | – CEP: 70160-900 –
Brasília-DF

Tel (61) 3215-5760 | dep.amommandel@camara.leg.br



Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD254524631000>
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Amom Mandel

Apresentação: 12/03/2025 13:08:42.580 - Mesa

PL n.921/2025

