SF/26686.39941-77

PROJETO DE LEI Nº , DE 2026

Institui a Política de Incentivo à Inclusão Profissional das Pessoas com Deficiência na Administração Pública Federal e estabelece diretrizes para a ampliação das oportunidades de trabalho e valorização profissional.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Fica instituída a Política de Incentivo à Inclusão Profissional das Pessoas com Deficiência na Administração Pública Federal, com a finalidade de estimular a ampliação das oportunidades de trabalho, contratação, desenvolvimento e valorização profissional das pessoas com deficiência nos órgãos e entidades da administração pública federal direta e indireta, observadas as competências e a autonomia administrativa de cada Poder.

Art. 2º São objetivos da Política de que trata esta Lei:

I – ampliar as oportunidades de inclusão profissional das pessoas com deficiência nos diferentes espaços e áreas de atuação da Administração Pública Federal, inclusive em gabinetes parlamentares e unidades administrativas;

II – reconhecer e valorizar as habilidades, competências, conhecimentos e potencialidades individuais das pessoas com deficiência;

SF/26686.39941-77

III – promover a igualdade de oportunidades nos processos de recrutamento, seleção, contratação, desenvolvimento e permanência profissional;

IV – estimular a eliminação de barreiras físicas, comunicacionais, tecnológicas, atitudinais e organizacionais no ambiente de trabalho;

V – combater o capacitismo, os estereótipos e as práticas discriminatórias relacionadas à deficiência, promovendo a autonomia, a participação e o protagonismo das pessoas com deficiência por meio do trabalho; e

VI – ampliar as oportunidades de inclusão profissional das pessoas com deficiência intelectual, considerando as barreiras específicas que enfrentam nos processos de recrutamento, seleção e permanência no trabalho, sem prejuízo da promoção dos direitos e das oportunidades das pessoas com as demais deficiências.

Art. 3º A Política será orientada pelas seguintes diretrizes:

I – respeito à dignidade, à autonomia, à liberdade de escolha e à diversidade das pessoas com deficiência;

II – valorização das capacidades e potencialidades individuais, consideradas as diferentes necessidades de acessibilidade e apoio;

III – promoção de ambientes profissionais acessíveis e inclusivos;

IV – igualdade de oportunidades e condições de trabalho, observados os direitos e as garantias próprios de cada modalidade de vínculo; e

V – observância das normas constitucionais e legais relativas ao ingresso, à contratação e ao exercício de atividades na Administração Pública.

Art. 4º Para a consecução dos objetivos desta Lei, os órgãos e entidades da Administração Pública Federal deverão promover medidas de incentivo à inclusão profissional, no âmbito de suas competências, tais como:

SF/26686.39941-77

I – promoção de processos de recrutamento e seleção acessíveis e inclusivos, com a oferta das adaptações razoáveis necessárias;

II – identificação e divulgação de oportunidades profissionais compatíveis com as atribuições e os requisitos legais aplicáveis;

III – realização de ações de sensibilização e capacitação de gestores e equipes de trabalho sobre inclusão profissional e enfrentamento ao capacitismo;

IV – adoção de medidas de acessibilidade e adaptação dos ambientes, instrumentos e rotinas de trabalho;

V – desenvolvimento de ações de orientação, acompanhamento e apoio à inclusão e à permanência profissional; e

VI – adoção de procedimentos de recrutamento e seleção que considerem as habilidades, competências e potencialidades individuais dos candidatos, mediante avaliação das atribuições essenciais de cada atividade e das possibilidades de acessibilidade, adaptações razoáveis e apoios necessários, evitando critérios genéricos ou padronizados de avaliação que desconsiderem diferentes formas de aprendizagem, comunicação, compreensão e execução das atividades profissionais.

Art. 5º A Política deverá contemplar oportunidades de inclusão profissional em diferentes modalidades, observados os requisitos e regimes jurídicos próprios, incluindo:

I – o provimento de cargos efetivos, mediante aprovação em concurso público e observância das normas aplicáveis;

II – a ocupação de cargos em comissão e funções de confiança, conforme os requisitos constitucionais e legais pertinentes;

III – as contratações por tempo determinado, nas hipóteses legalmente autorizadas;

SF/26686.39941-77

IV – a participação em programas de estágio, aprendizagem, formação e qualificação profissional, nos termos da legislação específica; e

V – as oportunidades de trabalho decorrentes de contratos de prestação de serviços celebrados pela Administração Pública, observada a legislação aplicável.

Parágrafo único. No âmbito das contratações de serviços, deverão ser estimuladas práticas de inclusão profissional pelas empresas contratadas, respeitadas as exigências legais e contratuais aplicáveis.

Art. 6º Nas modalidades de inclusão profissional não abrangidas por reserva legal específica, os órgãos e entidades da Administração Pública Federal poderão instituir reserva de oportunidades ou vagas destinadas às pessoas com deficiência, mediante a definição de percentuais próprios, observadas a natureza das atividades, as atribuições envolvidas, os requisitos legais aplicáveis e a autonomia administrativa de cada Poder.

Parágrafo único. Na definição e implementação das medidas previstas no caput, deverão ser consideradas a necessidade de ampliação das oportunidades de inclusão profissional das pessoas com deficiência e a preservação dos percentuais de reserva de vagas já assegurados pela legislação vigente.

Art. 7º Os órgãos e entidades da Administração Pública Federal poderão estabelecer parcerias e instrumentos de cooperação com organizações da sociedade civil, instituições de ensino, entidades especializadas e organizações representativas das pessoas com deficiência, observada a legislação aplicável, para:

I – identificar e apresentar candidatos interessados em oportunidades de inclusão profissional, especialmente pessoas com deficiência intelectual;

II – colaborar na elaboração e na realização de processos de recrutamento e seleção acessíveis, inclusive mediante participação em etapas de identificação e avaliação das habilidades e competências dos candidatos;

SF/26686.39941-77

III – contribuir para o reconhecimento das habilidades, competências e potencialidades dos candidatos, considerando suas características individuais e as possibilidades de adaptação e apoio no ambiente profissional;

IV – promover ações de formação, qualificação e desenvolvimento profissional, de acordo com os interesses e as necessidades dos participantes; e

V – oferecer orientação e acompanhamento voltados à inclusão e à permanência profissional, inclusive por meio de estratégias de trabalho com apoio.

Parágrafo único. A participação das organizações da sociedade civil terá caráter colaborativo e de apoio técnico, preservadas as competências dos órgãos e entidades da Administração Pública quanto à condução dos processos seletivos e às decisões de contratação.

Art. 8º Os órgãos e entidades da Administração Pública Federal deverão desenvolver mecanismos de acompanhamento e avaliação das ações de inclusão profissional, observada a legislação de proteção de dados pessoais.

Art. 9º A implementação da Política observará a disponibilidade orçamentária e financeira, as competências administrativas dos órgãos e entidades envolvidos e a legislação aplicável aos respectivos regimes de contratação, não implicando criação automática de cargos ou funções públicas nem alteração dos requisitos legais para seu provimento ou ocupação.

Art. 10. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O presente Projeto de Lei tem por finalidade instituir a Política de Incentivo à Inclusão Profissional das Pessoas com Deficiência na Administração Pública Federal, buscando ampliar as oportunidades de trabalho e fortalecer a participação dessas pessoas nos diferentes espaços profissionais do Poder Público.

SF/26686.39941-77

A Constituição Federal de 1988 estabelece a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República, além de assegurar a igualdade de direitos e oportunidades e vedar a discriminação em razão da deficiência nos critérios de admissão ao trabalho.

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro com equivalência de emenda constitucional, reconhece, em seu art. 27, o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, em ambiente profissional aberto, inclusivo e acessível.

No mesmo sentido, a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, assegura o direito ao trabalho de livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, estabelecendo a obrigação de combater práticas discriminatórias e promover condições de igualdade no recrutamento, na contratação e na permanência profissional.

Apesar dos avanços legislativos, a efetivação desse direito ainda exige o fortalecimento de iniciativas institucionais que ampliem as oportunidades de participação profissional das pessoas com deficiência na Administração Pública.

A reserva de vagas em concursos públicos constitui importante instrumento de ação afirmativa, cuja preservação é fundamental para a garantia dos direitos já conquistados. Contudo, a inclusão profissional também demanda iniciativas que estimulem oportunidades em outras modalidades de trabalho, observados os respectivos requisitos constitucionais e legais, sem alteração ou redução das garantias existentes.

A dimensão desse desafio pode ser observada em dados do Ministério do Trabalho e Emprego, com base nos registros do eSocial de janeiro de 2024. Naquele período, foram identificados 545.940 trabalhadores com deficiência ou reabilitados formalmente registrados, dos quais 22.975 estavam classificados na categoria de deficiência intelectual e 98.977 na categoria de deficiência visual. Esses números correspondem aos vínculos formais informados ao eSocial e, portanto, não representam o universo total de pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho. Ainda assim, evidenciam a importância de ampliar as oportunidades de participação desses grupos no emprego formal.

SF/26686.39941-77

Dados do Censo Demográfico 2022, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), também apontam diferenças expressivas nos níveis de ocupação. Entre as pessoas com dificuldades funcionais associadas às funções mentais, o nível de ocupação foi de 12,9%, enquanto entre aquelas com dificuldade de enxergar alcançou 35,9%. É importante esclarecer que esses indicadores se referem a dificuldades funcionais identificadas pelo levantamento e não correspondem exclusivamente a diagnósticos específicos de deficiência intelectual ou visual. Ainda assim, contribuem para evidenciar as desigualdades de acesso ao trabalho e a necessidade de políticas que considerem as diferentes barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência.

Embora a Política proposta alcance todas as pessoas com deficiência, é necessário conferir atenção especial à inclusão profissional das pessoas com deficiência intelectual, considerando as barreiras específicas que historicamente enfrentam no acesso e na permanência no trabalho. A ampliação das oportunidades para esse público exige, entre outras medidas, o aperfeiçoamento dos processos de recrutamento e seleção, de modo que sejam capazes de identificar e reconhecer suas habilidades, conhecimentos, experiências e competências profissionais.

Uma das barreiras relevantes está na utilização de critérios padronizados de avaliação e de expectativas uniformes de desempenho, que nem sempre consideram as diferentes formas de aprendizagem, comunicação, compreensão e execução das atividades. Quando os processos seletivos se baseiam em um único padrão de demonstração de conhecimentos ou de realização de tarefas, podem deixar de identificar competências compatíveis com as atribuições das oportunidades disponíveis. Por isso, a avaliação deve considerar as atividades essenciais de cada função, as habilidades individuais dos candidatos e as possibilidades de adoção de adaptações razoáveis e recursos de apoio.

No âmbito da Administração Pública Federal, cujas instituições desempenham atividades de diferentes naturezas e níveis de complexidade, é importante que as oportunidades profissionais sejam analisadas a partir das atribuições efetivamente exigidas em cada atividade. A inclusão não pressupõe

SF/26686.39941-77

a desconsideração dos requisitos legais ou das responsabilidades inerentes às funções, mas o reconhecimento de que diferentes atividades podem ser desempenhadas por pessoas com diferentes habilidades e formas de organização do trabalho, desde que asseguradas as condições de acessibilidade e os apoios necessários.

Nesse contexto, a preparação de gestores e recrutadores assume papel fundamental. É necessário ampliar a compreensão sobre as potencialidades profissionais das pessoas com deficiência intelectual e qualificar os processos de seleção para que não reproduzam barreiras atitudinais ou critérios excludentes. A identificação das competências deve considerar as características individuais dos candidatos e as exigências essenciais da atividade, sem pressupor um padrão único de raciocínio, comunicação ou desempenho profissional.

A participação de organizações da sociedade civil representativas e especializadas na defesa de direitos e no atendimento às pessoas com deficiência também pode contribuir significativamente para esse processo. Essas instituições acumulam experiência no reconhecimento de habilidades, na preparação para o trabalho e no acompanhamento de trajetórias profissionais, podendo colaborar com a identificação de candidatos, a construção de processos seletivos acessíveis e a orientação dos ambientes de trabalho. Essa participação deve ocorrer de forma colaborativa, preservadas as competências dos órgãos e entidades públicas quanto à condução dos processos seletivos e às decisões de contratação.

A Política também deve considerar as barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência física, auditiva, visual, psicossocial, múltipla e demais condições reconhecidas pela legislação. A acessibilidade dos ambientes, dos sistemas, das ferramentas de trabalho e dos processos de comunicação é indispensável para assegurar que todas as pessoas com deficiência tenham condições efetivas de participar, desenvolver suas atividades e construir suas trajetórias profissionais.

A inclusão profissional exige, portanto, mais do que a disponibilização formal de vagas ou oportunidades. Pressupõe a construção de processos institucionais acessíveis, a preparação dos ambientes de trabalho, o

SF/26686.39941-77

reconhecimento das diferentes formas de contribuição profissional e a adoção de medidas que favoreçam não apenas o ingresso, mas também a permanência e o desenvolvimento das pessoas com deficiência.

A proposta busca, assim, incentivar práticas institucionais que ampliem as oportunidades de trabalho na Administração Pública Federal, valorizem a diversidade humana e promovam a participação profissional das pessoas com deficiência, com especial atenção àquelas que enfrentam maiores barreiras de acesso ao mercado de trabalho, como as pessoas com deficiência intelectual.

Dessa forma, pretende-se contribuir para a construção de instituições públicas mais inclusivas, acessíveis e representativas da diversidade da sociedade brasileira, assegurando que o direito ao trabalho se traduza em oportunidades concretas de participação, autonomia, reconhecimento e desenvolvimento profissional.

Diante da relevância social da matéria, solicita-se o apoio dos nobres Parlamentares para a aprovação da presente proposição.

Sala das Sessões,

Senador MAGNO MALTA
PL/ES