



**SENADO FEDERAL**

**Senadora Mara Gabrilli**

## **PARECER Nº , DE 2026**

Da COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS E LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA, sobre o Projeto de Lei (PL) nº 732, de 2023, da Senadora Damares Alves, que *dispõe sobre o regime jurídico do trabalho com apoio das pessoas com deficiência ou com doenças raras que apresentem alguma incapacidade física, sensorial, mental ou intelectual*; e o PL nº 1.532, de 2023 (PL nº 11,263/2018), do Deputado Carlos Henrique Gaguim, que *dispõe sobre Emprego Apoiado; e altera a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), para prever a realização da Semana de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho e no Emprego*.

Relatora: Senadora **MARA GABRILLI**

### **I – RELATÓRIO**

Vêm ao exame da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH) os Projetos de Lei nº 732, de 2023, de autoria da Senadora Damares Alves, e nº 1.532, de 2023, de autoria do Deputado Carlos Henrique Gaguim, que na Câmara dos Deputados tramitou como PL nº 11.263, de 2018. Os projetos tramitam em conjunto por força da aprovação, em 29 de maio de 2024, pela Comissão Diretora, do Requerimento nº 380, de 2024.

O PL nº 732, de 2023, é estruturado em dezoito artigos. O art. 1º define o escopo da lei em que o PL vier a se transformar. O art. 2º, por sua vez, apresenta definições para os termos-chave da proposição, como trabalho com apoio, agente apoiador, colocação competitiva, tecnologia assistiva, adaptações



razoáveis e avaliação periódica da inclusão laboral da pessoa com deficiência ou com doença rara que tenha alguma incapacidade. Os artigos subsequentes delineiam os procedimentos e normas para a implementação do trabalho com apoio. O art. 3º dispõe sobre questões contratuais, entre elas os contratos de prazo determinado e indeterminado e aborda, também, a contratação a tempo parcial. Já o art. 4º, por meio de sete incisos, apresenta diretrizes gerais a serem observadas durante a implantação do trabalho com apoio.

O art. 5º dispõe sobre aferição da dificuldade de inserção no ambiente de trabalho de pessoas com deficiência ou doença rara. O art. 6º dá especial atenção às habilidades e potencialidades individuais, garantindo que as práticas de trabalho com apoio promovam a autonomia e a inclusão social.

Os arts. 7º a 9º tratam da função do agente apoiador, como forma de contratação, natureza das atividades prestadas e os requisitos básicos para o exercício da atividade. Já os arts. 10 e 11 preveem a possibilidade e os requisitos para que associações, fundações e outras entidades sem fins lucrativos promovam projetos de trabalho com apoio.

Os arts. 12 a 14 tratam dos recursos a serem utilizados pelo agente apoiador e das metodologias de intervenção. O art. 15 dispõe sobre o instrumento de avaliação periódica de inclusão laboral e as diretrizes para o seu uso. Os arts. 16 e 17 detalham a supervisão do apoio e os princípios éticos e de responsabilidade que regem o trabalho do agente apoiador. O art. 18, por fim, dispõe que a lei em que o PL vier a se transformar entra em vigor na data de sua publicação.

Na justificação, a autora, Senadora Damares Alves, argumenta que o texto é *fruto de anos da participação da autora da proposta em debates e discussões, com as pessoas com doenças raras, as famílias raras, as instituições que militam na área, os mais diversos especialistas no tema, bem como os empregadores*. Ainda de acordo com a autora, o PL visa regulamentar o art. 37 da Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015 (Lei Brasileira de Inclusão).

Já o PL nº 1.532, de 2023, contém quatorze artigos. O art. 1º define o escopo da lei em que o PL vier a se transformar. O art. 2º, por sua vez, apresenta definições para o Emprego Apoiado e pessoa com deficiência; trata, ainda, dos usuários do emprego apoiado.

O art. 3º dispõe sobre os princípios e as boas práticas em que se baseia o Emprego Apoiado. O art. 4º, por sua vez, prevê os valores do Emprego



Apoiado. Já o art. 5º prevê que o Emprego Apoiado é uma metodologia e por meio de seus parágrafos estipula ações imprescindíveis à sua aplicação, bem como as consequências da omissão ou não aplicação dessas ações. O art. 6º trata sobre a finalidade, as vedações e os requisitos para execução dos serviços de Emprego Apoiado.

O art. 7º, por meio dos seus três incisos, prevê que instituições privadas sem fins lucrativos que tenham por objetivo o atendimento pessoal e a educação profissional do usuário de Emprego Apoiado, órgãos públicos, profissionais autônomos e consultores poderão prestar serviços de Emprego Apoiado e receber subsídio do Poder Público.

Já o art. 8º prevê a necessidade de comprovação de experiência profissional por parte dos consultores de Emprego Apoiado. O art. 9º prevê a gratuidade dos serviços ou programas de apoio financiados com recursos públicos. Os arts. 10 e 11 tratam respectivamente sobre normatização da profissão de consultor de Emprego Apoiado e sobre a dotação orçamentária necessária ao Emprego Apoiado.

O art. 12 altera o Estatuto da Pessoa com Deficiência para dispor que empresas com cem ou mais trabalhadores devem promover a “Semana de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho e no Emprego”. O art. 13 acrescenta o § 8º ao art. 36 do Estatuto da Pessoa com Deficiência para prever ser 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*. O art. 13 dá nova redação ao parágrafo único e ao inciso II do art. 37 do Estatuto para incorporar à Lei os conceitos de Emprego Apoiado e consultor de Emprego Apoiado. O art. 14, por fim, dispõe que a lei em que o PL vier a se transformar entra em vigor na data de sua publicação.

De acordo com o autor, Deputado Carlos Henrique Gaguim, no Brasil, faltam instrumentos jurídicos para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, apesar de nossa legislação trabalhista ser considerada uma das mais avançadas do mundo.

Na tramitação de ambas as proposições, não foram apresentadas emendas.



Os dois projetos, em tramitação conjunta, após a análise da CDH, seguem para análise da Comissão de Assuntos Econômicos e da Comissão de Assuntos Sociais.

## II – ANÁLISE

Compete à CDH, nos termos do art. 102-E, incisos III e VI, do Regimento Interno do Senado Federal (RISF), opinar sobre matérias relativas à garantia e à promoção dos direitos humanos e à proteção e integração social das pessoas com deficiência. Encontra-se, portanto, atendido o requisito de competência regimental deste Colegiado para a apreciação dos Projetos de Lei nºs 732 e 1.532, ambos de 2023.

As proposições tramitam em conjunto por regularem matéria comum, relativa à inclusão laboral de pessoas com deficiência mediante trabalho ou emprego apoiado. A tramitação conjunta encontra disciplina nos arts. 258 a 260 do RISF, cujo art. 260, § 3º, prevê a elaboração de relatório único para as proposições apensadas. O inciso II, alínea “a”, do mesmo artigo estabelece, ainda, a precedência do projeto oriundo da Câmara dos Deputados sobre o projeto do Senado Federal, circunstância aplicável ao PL nº 1.532, de 2023.

No mérito, as duas proposições buscam conferir maior concretude ao disposto no art. 37 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, que prevê a colocação competitiva da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, inclusive por meio do trabalho com apoio. Embora adotem estruturas e terminologias distintas, ambas oferecem contribuições para a disciplina da metodologia, especialmente quanto à definição do emprego apoiado, à atuação do agente de apoio e às medidas necessárias à inclusão e à permanência da pessoa apoiada no ambiente de trabalho.

A garantia legal de cotas para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho já tem mais de três décadas. Após todo esse tempo, seria de se esperar que a inclusão e a participação dessas pessoas no mercado de trabalho fossem realidade consolidada. Infelizmente, ainda não é o que acontece. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de participação na força de trabalho das pessoas sem deficiência, em 2022, foi de 66,4%, enquanto entre pessoas com deficiência essa taxa foi de apenas 29,2%. A desigualdade persiste mesmo entre as pessoas com nível superior. Nesse caso, a taxa de participação foi de 54,7% para pessoas com



deficiência e 84,2% para as pessoas sem deficiência. Outro dado importante é que 55% das pessoas com deficiência que trabalhavam estavam na informalidade, enquanto para as pessoas ocupadas sem deficiência esse percentual foi de 38,7%.

Conforme prevê o art. 34 da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência: “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”. Ademais, o art. 35 da mesma lei determina ser 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.

Infelizmente, os dados estatísticos mostram que, embora existam políticas de inclusão para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, elas ainda podem ser aprimoradas e, desse modo, ampliar a sua eficácia especialmente para os trabalhadores com deficiência que necessitam de mais apoios. Portanto, é essencial pensarmos em alternativas que garantam tanto o acesso quanto a permanência desses cidadãos no mercado de trabalho. Dessa forma, os projetos em análise são altamente relevantes, pois buscam suprir uma lacuna importante para a operacionalização da previsão constante no parágrafo único do art. 37 da Lei Brasileira de Inclusão, que prevê que a colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio do trabalho com apoio.

Trabalhar com apoio é um direito fundamental para pessoas com deficiência ou com doenças raras, que têm impedimentos de longo prazo e precisam dessa assistência. Para muitas dessas pessoas, esse apoio é crucial para garantir o seu direito ao trabalho. Assim, estabelecer diretrizes nacionais para o trabalho com apoio é essencial para superarmos as tristes estatísticas sobre a participação de pessoas com deficiência e com doenças raras no mercado de trabalho.

No que tange ao aspecto formal, consideramos oportuno aproveitar as ideias das duas proposições na forma de substitutivo, promovendo adequações de técnica legislativa e ajustes redacionais, sem grandes interferências no mérito.

Agradecemos a participação e colaboração ativa das organizações da sociedade civil organizada, como a Associação Brasileira de Emprego Apoiado (ANEA), o Instituto Jô Clemente (IJC), a Federação Nacional das



APAES (FENAPAES), a Federação Brasileira das Associações de Síndrome de Down (FBSD), o Instituto Alana e a Associação Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (ANAFITRA) que apresentaram sugestões de aprimoramento ao projeto de lei e que podemos acatar a partir da apresentação de substitutivo que aproveita elementos das duas proposições e promove ajustes destinados a conferir maior clareza e segurança à disciplina do emprego apoiado.

Uma dessas sugestões, que acolhemos com grande alegria, é para denominar oficialmente a futura Lei, que vier a ser aprovada no Congresso Nacional, de “Lei Romeu Sasaki”. O professor Romeu Kazumi Sasaki, que faleceu em 18 de setembro de 2022, aos 84 anos de idade, é considerado uma das maiores autoridades do Brasil sobre inclusão social da pessoa com deficiência e foi o responsável por trazer, no início dos anos 90, a metodologia do Emprego Apoiado para o Brasil, que surgiu nos Estados Unidos em 1986. Como os materiais sobre o tema eram todos em inglês, o professor traduziu voluntariamente os conteúdos durante décadas para distribuí-los gratuitamente. Primeiro, criou uma Rede de emprego apoiado e, mais tarde, foi um dos fundadores da ANEA, em 2014, entidade que presidiu até 2018.

Uma homenagem justa e honrosa a Romeu Sasaki, que dedicou sua vida a promover uma sociedade verdadeiramente inclusiva e contribuiu com a elaboração de artigo referente aos direitos das pessoas com deficiência já na Constituição Federal de 1988. Realizou trabalhos memoráveis em prol da educação inclusiva, aprimorando redes de ensino de todo o país. É autor de cinco livros e coautor de outros doze, além de ter publicado inúmeros artigos e ter traduzido documentos relevantes da Organização das Nações Unidas (ONU) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Seu livro “Inclusão: construindo uma sociedade para todos” é um dos primeiros livros publicados no Brasil sobre o tema.

O substitutivo caracteriza o emprego apoiado como metodologia de inclusão laboral, sem prejuízo da reserva legal de cargos, das normas de acessibilidade, da adaptação razoável e das demais obrigações do empregador. Aperfeiçoa, ainda, os conceitos de emprego apoiado, pessoa com doença rara e agente de emprego apoiado, de modo a considerar não apenas as características individuais da pessoa apoiada, mas também as barreiras existentes no ambiente de trabalho e os apoios necessários à inclusão.

Desse modo, o substitutivo procura harmonizar as contribuições dos dois projetos em exame e aperfeiçoá-las à luz das manifestações recebidas



durante a discussão da matéria, preservando o emprego apoiado como instrumento complementar de inclusão laboral e reafirmando os direitos e garantias já assegurados pela legislação às pessoas com deficiência.

### III – VOTO

Pelo exposto, o voto é pela **aprovação** do Projeto de Lei nº 1.532, de 2023, e pelo arquivamento do Projeto de Lei nº 732, de 2023, na forma da seguinte emenda:

### EMENDA Nº -CDH (SUBSTITUTIVO)

### PROJETO DE LEI Nº , DE 2023

Dispõe sobre a colocação competitiva no mercado de trabalho da pessoa com deficiência ou doença rara, por meio da metodologia do emprego apoiado (Lei Romeu Sasaki).

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

**Art. 1º** Esta Lei dispõe sobre a colocação competitiva no mercado de trabalho da pessoa com deficiência ou doença rara, por meio da metodologia do emprego apoiado, visando à promoção de sua inclusão laboral.

**Art. 2º** Para fins desta Lei, considera-se:

I – emprego apoiado: tecnologia social que integra um conjunto de ações de assessoria, orientação, formação e acompanhamento personalizado, dentro e fora do local de trabalho, realizada com mediação de agente de emprego apoiado qualificado, para a qual existem regras de acessibilidade, adaptação razoável e fornecimento de tecnologias assistivas e recursos diversos, considerando os pontos fortes, interesses e necessidades de apoio de cada indivíduo, bem como as barreiras existentes no ambiente laboral e as medidas de acessibilidade, adaptação razoável e tecnologia assistiva necessárias à inclusão efetiva;



II – inclusão laboral: acesso, permanência, participação e progressão da pessoa com deficiência ou doença rara no mercado de trabalho;

III – pessoa com doença rara: pessoa diagnosticada com doença de baixa prevalência na população em geral, conforme normas vigentes do Ministério da Saúde, que apresente impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, possa obstruir sua inserção e permanência no mercado de trabalho, exigindo apoios individualizados para sua inclusão laboral;

IV – agente de emprego apoiado: pessoa natural qualificada para atuar como mediadora técnica da inclusão laboral, auxiliando a pessoa com deficiência ou doença rara, o empregador e a equipe de trabalho na identificação de barreiras, na construção de apoios, na adaptação do posto e no acompanhamento da inclusão, sem substituir as obrigações legais do empregador;

V – colocação competitiva: modo de inclusão no trabalho da pessoa com deficiência ou doença rara, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas e em condições justas e favoráveis, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor e atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva, o emprego apoiado e a adaptação;

VI – avaliação periódica da inclusão laboral da pessoa com deficiência ou doença rara: aferição periódica, realizada por equipe constituída para esse fim, por meio de instrumento pré-definido, destinada a avaliar a inclusão laboral de forma ampla, considerando a autonomia no desempenho das atividades; e

VII – plano personalizado de ação laboral da pessoa com deficiência ou doença rara: roteiro individual para colocação competitiva no trabalho, elaborado conjuntamente com a pessoa com deficiência ou doença rara, que identifica seu perfil profissional, prioridades, capacidades e potencialidades.

**Art. 3º** A pessoa com deficiência ou doença rara contratada de acordo com o disposto nesta Lei desenvolverá suas atividades na organização produtiva do empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados, mediante contrato de trabalho regido pela legislação trabalhista.



§ 1º A contratação em tempo parcial se dará de modo justificado, de acordo com limites da legislação trabalhista.

§ 2º A jornada da pessoa com deficiência ou doença rara corresponderá, no mínimo, a cinquenta por cento da jornada do empregado a tempo completo que desempenha atividade igual ou semelhante.

**Art. 4º** O emprego apoiado observará as seguintes diretrizes na sua implementação:

I - prioridade na contratação da pessoa com deficiência ou doença rara com maior dificuldade de inserção e permanência no campo de trabalho;

II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência ou doença rara, visando sua independência, autonomia, cidadania e participação social, inclusive por meio da disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de outros apoios e de agente apoiador no ambiente de trabalho;

III - respeito ao perfil vocacional, interesses e necessidades individualizadas de apoio de cada pessoa com deficiência ou doença rara para atender às suas características;

IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão, de superação de barreiras, inclusive atitudinais, e da importância do uso da tecnologia assistiva, das tecnologias de informação e comunicação e da linguagem simples;

V – flexibilidade, com vistas a atender à diversidade das necessidades dos usuários dos serviços de emprego apoiado e promover os ajustes e adaptações necessários;

VI - realização de avaliações periódicas;

VII - articulação intersetorial das políticas públicas; e

VIII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil, empresas especializadas e profissionais autônomos.



**Art. 5º** O emprego apoiado observará as potencialidades, talentos, habilidades e aptidões físicas, cognitivas, sensoriais, psicossociais, atitudinais, profissionais e artísticas da pessoa com deficiência ou doença rara, visando a favorecer a sua autonomia e participação social, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

**Art. 6º** O agente de emprego apoiado poderá ser contratado diretamente pelo empregador da pessoa com deficiência ou doença rara ou por entidade, empresa ou profissional autônomo habilitado, observados critérios de qualificação, supervisão técnica, transparência e responsabilização, vedada a utilização do emprego apoiado como forma de intermediação irregular de mão de obra ou de substituição das obrigações legais do empregador.

**Art. 7º** A atuação como agente de emprego apoiado será exercida por pessoa natural qualificada, conforme critérios de experiência, formação e supervisão definidos nesta Lei e em regulamento.

*Parágrafo único.* O regulamento disporá sobre a forma de comprovação da experiência e da formação do agente de emprego apoiado.

**Art. 8º** A necessidade da intervenção do agente de emprego apoiado será identificada mediante avaliação individualizada das barreiras e dos apoios necessários à inclusão laboral, observados, sempre que possível, os parâmetros do modelo biopsicossocial previstos nos §§ 1º e 2º do art. 2º da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

*Parágrafo único.* A ausência imediata de avaliação biopsicossocial formal por equipe multiprofissional e interdisciplinar não poderá impedir a adoção de medidas de apoio necessárias ao acesso, à permanência, à aprendizagem ou à progressão da pessoa com deficiência ou doença rara no trabalho.

**Art. 9º** Poderão promover projetos de emprego apoiado as associações, fundações e outras entidades sem fins lucrativos, bem como empresas e profissionais autônomos, sendo expressamente vedadas atividades laborais de caráter substitutivo, como oficinas protegidas ou outras que representem a segregação de pessoas em ambientes institucionalizantes.



*Parágrafo único.* Para os fins do disposto no *caput*, a associação, a fundação ou qualquer outra entidade sem fins lucrativos, a empresa, e no que couber, o profissional autônomo, deverá atender aos seguintes requisitos:

I – ter por objeto social, entre outros, ações voltadas para pessoas com deficiência ou doença rara;

II – contar em sua equipe com agentes de emprego apoiado, com formação comprovada;

III – dispor dos recursos materiais necessários que garantam um desempenho idôneo dos programas de emprego apoiado;

IV – ter experiência no desenvolvimento de programas de inclusão laboral de pessoas com deficiência ou doença rara.

**Art. 10º** O contrato entre as associações, fundações e outras entidades sem fins lucrativos, empresas ou profissionais autônomos, e o empregador da pessoa com deficiência ou doença rara, para a implementação do emprego apoiado, observará os seguintes requisitos:

I – identificação de ambas as partes, fazendo constar a denominação social, o domicílio e o número de identificação fiscal;

II – compromisso de ambas as partes em promover adaptações razoáveis ao posto de trabalho de cada pessoa com deficiência ou doença rara incluída no programa de emprego apoiado;

III – compromisso do empregador de permitir e facilitar a tarefa do agente de emprego apoiado e viabilizar os apoios internos ao longo do processo de inclusão;

IV – compromisso de ambas as partes de que as ações de emprego apoiado serão prestadas de forma gratuita para a pessoa com deficiência ou doença rara; e

V – previsão de que a atuação do agente de emprego apoiado não substitui nem reduz as obrigações legais do empregador, inclusive quanto à legislação trabalhista, à reserva legal de cargos prevista no art. 93 da Lei nº



8.213, de 24 de julho de 1991, à acessibilidade, à adaptação razoável, à saúde e segurança do trabalho e à não discriminação.

**Art. 11.** O agente de emprego apoiado utilizará, sempre que adequados, os recursos disponibilizados pelo empregador para desenvolver as estratégias de inclusão da pessoa com deficiência ou doença rara.

**Art. 12.** As intervenções do agente de emprego apoiado se caracterizarão, com exclusividade, como medidas de apoio, destinadas a favorecer o acesso, a permanência, a aprendizagem e a participação para plena inclusão laboral da pessoa com deficiência ou doença rara.

§ 1º As intervenções do agente de emprego apoiado compreendem:

I – primar pelo desenvolvimento da independência e da autonomia da pessoa com deficiência ou com doença rara;

II – fomentar a inclusão laboral da pessoa com deficiência ou doença rara, aproximando-a do empregador e dos demais empregados com os quais mantenha relações profissionais;

III – ter caráter transitório, sempre que possível, sem prejuízo da manutenção de apoios, adaptações razoáveis, tecnologias assistivas e condições de acessibilidade necessárias à permanência e à progressão profissional da pessoa apoiada;

IV – manter registros em instrumento de avaliação periódica do processo de inclusão, englobando fatores intrínsecos e extrínsecos, ou seja, pessoais e ambientais;

V – elaborar o Plano Personalizado de Ação Laboral da pessoa com deficiência ou doença rara que procura emprego ou trabalho, de acordo com seus conhecimentos, habilidades e aptidões para exercício de profissão ou de ocupação;

VI – promover a busca ativa no mercado de trabalho de postos de trabalho compatíveis com o perfil profissional da pessoa com deficiência ou doença rara;



VII – reconhecer o direito ao trabalho de livre escolha e aceitação da pessoa com deficiência ou doença rara, em consonância com o art. 34 da Lei 13.146, de 6 de julho de 2015;

VIII – atender adequadamente, reconhecer e valorizar as capacidades, habilidades, interesses e vocação da pessoa com deficiência ou doença rara, sendo vedada qualquer discriminação em razão de sua condição;

IX – jamais retardar, injustificadamente, o apoio às demandas específicas da pessoa com deficiência ou doença rara;

X – reconhecer a aptidão da pessoa com deficiência ou doença rara para ingressar e continuar no campo do trabalho, respeitada sua livre escolha, sua vocação, seus interesses e sua autodeterminação para expressar suas preferências;

XI – assegurar que a pessoa com deficiência ou doença rara tenha acesso a todas as informações disponíveis sobre oportunidades que maximizem sua autonomia para a tomada de decisão sobre sua vida profissional de acordo com suas preferências, garantindo-lhe acessibilidade de comunicação e informação;

XII – cumprir as atividades de apoio e orientar a pessoa com deficiência ou doença rara sobre as tecnologias para a adaptação do posto de trabalho, obedecendo às determinações legais quanto à função e às normas vigentes;

XIII – cumprir os regulamentos internos aprovados pelo empregador;

XIV – participar dos cursos de qualificação e treinamento para a pessoa com deficiência ou doença rara;

XV – preservar a privacidade, a intimidade e a confidencialidade dos dados fornecidos pela pessoa com deficiência ou doença rara, de acordo com a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, e demais normas pertinentes.

§ 2º As intervenções do agente de emprego apoiado não constituem intermediação de mão de obra, terceirização de atividade,



substituição de vínculo empregatício, transferência de responsabilidade patronal ou mecanismo de segregação laboral.

**Art. 13.** O instrumento de avaliação periódica de inclusão laboral deverá mensurar a independência funcional da pessoa com deficiência ou doença rara, abrangendo os seguintes domínios:

I – aprendizagem e aplicação do conhecimento;

II – comunicação;

III – mobilidade;

IV – cuidados pessoais;

V – relações interpessoais.

*Parágrafo único.* A equipe que realizar a avaliação de que trata o *caput* deverá consultar, quando couber, um empregado que desenvolva ou tenha conhecimento de atividade de natureza igual ou semelhante àquela que será executada pela pessoa com deficiência ou doença rara.

**Art. 14.** O apoio provido pelo agente de emprego apoiado será realizado de forma dedicada a uma ou mais pessoas com deficiência ou doença rara, conforme suas necessidades individualizadas, as características do posto de trabalho e as barreiras identificadas.

**Art. 15.** Caberá ao poder público, diretamente ou em parceria com organizações da sociedade civil, promover a capacitação de agentes de emprego apoiado.

**Art. 16.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão,

, Presidente



, Relatora



Assinado eletronicamente, por Sen. Mara Gabrilli

Para verificar as assinaturas, acesse <https://legis.senado.gov.br/autenticadoc-legis/2557155091>