



CÂMARA MUNICIPAL DE MARINGÁ
Avenida Papa João XXIII, 239 - CEP 87010-260 - Maringá - PR - <https://www.cmm.pr.gov.br>

PROJETO DE LEI Nº 17893/2025

A Câmara Municipal de Maringá, Estado do Paraná,

APROVA:

Dispõe sobre as diretrizes para a política de inclusão, acessibilidade funcional e adaptação razoável do servidor público com deficiência no âmbito da Administração Pública Municipal, e dá outras providências.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1.º Ficam estabelecidas as diretrizes para a garantia de condições adequadas de ingresso, permanência, acessibilidade e desenvolvimento profissional de servidores com deficiência na Administração Pública Municipal direta, autárquica e fundacional, em consonância com a Lei Federal nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Art. 2.º ão princípios da política de inclusão funcional instituída por esta Lei:

- I - a não discriminação e a prevenção ao capacitismo;
- II - o fornecimento de adaptações razoáveis e tecnologias assistivas;
- III - a avaliação biopsicossocial;
- IV - o princípio da dignidade da pessoa humana;
- V - o dever de acessibilidade e de adaptações razoáveis;
- VI - a prevenção de riscos psicossociais, assédio e discriminação.
- VII - a primazia da competência e do mérito, eliminando barreiras institucionais.

CAPÍTULO II

DO INGRESSO, DA AVALIAÇÃO E DA LOTAÇÃO ADEQUADA

Art. 3.º É assegurado ao servidor com deficiência, após a posse, nomeação e durante o estágio probatório, o direito à avaliação de compatibilidade funcional, a ser realizada pela unidade de saúde ocupacional competente da Administração.

Parágrafo único. A avaliação prevista no *caput* considerará não apenas o quadro clínico, mas também as barreiras ambientais e as necessidades de tecnologia assistiva para o pleno desempenho das atribuições do cargo.

Art. 4.º Administração Pública adotará as medidas necessárias para garantir que a lotação do servidor ocorra em ambiente de trabalho acessível e compatível com suas especificidades funcionais, identificadas na avaliação biopsicossocial.

Art. 5.º É vedada a recusa injustificada de adaptações razoáveis para o posto de trabalho do servidor com deficiência, sob pena de responsabilidade administrativa.

CAPÍTULO III

DO PLANEJAMENTO DE ACESSIBILIDADE FUNCIONAL

Art. 6.º A Administração Pública, mediante regulamento, estabelecerá procedimentos para o registro e o acompanhamento das adaptações necessárias ao servidor, visando à eliminação de barreiras.

§ 1º. O planejamento das adaptações deverá contar com a participação do servidor e poderá prever:

I – adequações físicas e ambientais;

II – disponibilização de recursos de tecnologia assistiva;

III – flexibilização de procedimentos que não impliquem em alteração das atribuições legais do cargo.

§ 2º. As adaptações e recursos disponibilizados serão revisados periodicamente ou sempre que houver alteração nas condições de trabalho ou de saúde do servidor.

CAPÍTULO IV

DO SUPORTE E PREVENÇÃO

Art. 7.º O acompanhamento funcional do servidor com deficiência deverá ser realizado, preferencialmente, com suporte técnico de equipe multidisciplinar, incluindo profissionais das áreas de saúde ocupacional e segurança do trabalho.

Art. 8.º Toda comunicação institucional dirigida ao servidor com deficiência deverá observar os critérios de acessibilidade, garantindo-se formatos adequados às suas necessidades sensoriais e cognitivas.

Art. 9º. O Poder Executivo promoverá, periodicamente, ações educativas e de conscientização voltadas à inclusão, ao combate ao assédio moral e à gestão da diversidade no serviço público.

CAPÍTULO V

DA TRANSPARÊNCIA E DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 10. O Poder Executivo dará publicidade anual, de forma agregada e anônima, aos dados estatísticos referentes à inclusão de pessoas com deficiência no quadro de servidores, bem como às medidas de acessibilidade implementadas.

Art. 11. O Poder Executivo regulamentará a presente Lei, no que couber, estabelecendo os fluxos administrativos necessários ao seu cumprimento.

Art. 12. As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

CAPÍTULO VI

DA PREVENÇÃO AO ASSÉDIO, DAS DENÚNCIAS E DA PROTEÇÃO AO SERVIDOR

Art. 13. A Administração instituirá Canal Seguro de Comunicação e Denúncias, garantindo:

- I - confidencialidade;
- II - análise técnica por equipe multiprofissional;
- III - proteção contra retaliação;
- IV - encaminhamento imediato para providências disciplinares.

CAPÍTULO VII

DA FORMAÇÃO CONTINUADA E DA CULTURA DE INCLUSÃO

Art. 14. A Administração promoverá, de forma contínua, programas de capacitação obrigatória para servidores e gestores, com foco em:

- I - direitos das pessoas com deficiência;
- II - prevenção do assédio moral e institucional;
- III - comunicação acessível;
- IV - gestão inclusiva de equipes;
- V - uso de tecnologias assistivas;
- VI - protocolos de apoio e adaptação funcional.

Art. 15. A formação prevista no art. 18 terá caráter:

- I - inicial, para novos servidores;
- II - periódico, ao menos uma vez por ano;
- III - específico, para chefias que coordenem servidores com deficiência.

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

Plenário Vereador Ulisses Bruder, 2 de dezembro de 2025.

PROFESSORA ANA LÚCIA
Vereadora-Autora



Documento assinado eletronicamente por **Ana Lúcia Rodrigues, Vereadora**, em 03/12/2025, às 13:15, conforme Lei Municipal 9.730/2014.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.cmm.pr.gov.br/verifica> informando o código verificador **0428629** e o código CRC **C4736F10**.
