



## ASSEMBLEIA LEGISLATIVA do Estado de São Paulo

PODER LEGISLATIVO

### Projeto de Lei n° 1672/2023

Processo Número: **36914/2023** | Data do Protocolo: 30/11/2023 17:26:52

Autoria: **Andréa Werner**

Assinaturas Indicadas:

Ementa: **Autoriza o Poder Executivo a criar programa de capacitação de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho e incubação de empreendimentos no Estado de São Paulo.**



Autenticar documento em <http://sempapel.al.sp.gov.br/autenticidade>  
com o identificador 3100310037003100300037003A004300, Documento assinado digitalmente  
conforme art. 4º, II da Lei 14.063/2020.



## Projeto de Lei

*Autoriza o Poder Executivo a criar programa de capacitação de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho e incubação de empreendimentos no Estado de São Paulo.*

A ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SÃO PAULO DECRETA:

**Artigo 1º** - Fica o Poder Executivo autorizado a criar programa de emprego apoiado que oferecerá capacitação profissional e incubadora pública estadual de empreendimentos, destinados às pessoas com deficiência no Estado de São Paulo.

**Parágrafo único** – o programa ocorrerá em espaço público destinado ao desenvolvimento e fomento do emprego apoiado, com qualificação de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho no Estado de São Paulo, onde serão desenvolvidas, prioritariamente, atividades nas seguintes áreas:

I – Capacitação técnica e profissional disponibilizada às pessoas com deficiência para o mercado de trabalho ou para que possam desenvolver profissões e ofícios de forma autônoma ou via cooperativas;

II – Fornecimento de oficinas de estágio para que as pessoas com deficiência possam adquirir habilidades práticas e específicas após a capacitação;

III – Apoio para colocação e recolocação profissional da pessoa com deficiência no mercado de trabalho;

IV - Orientação e assessoria aos empregadores e cooperativas que empregam pessoa com deficiência na modalidade do emprego apoiado, bem como às pessoas com deficiência que trabalhem de forma autônoma;

**Artigo 2º** - Para os efeitos deste programa, considera-se:

I. Emprego Apoiado: serviços de mediação destinados à obtenção e suporte do trabalho da pessoa com deficiência sob a forma de relação assalariada, conforme contrato de trabalho entre empregador e empregado, segundo a legislação trabalhista e previdenciária;

II. Autônomo Apoiado: serviços de mediação destinados à obtenção e suporte do emprego da pessoa com deficiência sob as modalidades de trabalho realizadas sem vínculo empregatício, conforme a legislação brasileira;

III. Empreendedor Apoiado: serviços de mediação destinados ao fomento e suporte da pessoa com deficiência dedicada à atividade empresarial, conforme legislação brasileira;

IV. Cooperativismo Apoiado: serviços de mediação destinados à capacitação e suporte da pessoa com deficiência sob a forma de atividade profissional como associado em cooperativas, conforme legislação brasileira.

**Artigo 3º** - A adesão ao Programa será realizada mediante inscrição no edital de cadastramento e seleção, a ser amplamente divulgado na Imprensa Oficial e demais meios eletrônicos do Governo.

**Parágrafo único** – O edital conterá, além dos critérios de seleção determinados pelo Poder Executivo, os seguintes requisitos de participantes:

I – Residência no Estado de São Paulo;

II – Maiores de 18 (dezoito) anos;





III- Pessoa com deficiência;

**Artigo 4º** - O período de capacitação e incubação será definido de acordo com a natureza dos resultados pretendidos, mediante avaliação dos indicadores estabelecidos em metodologia oficial específica, não podendo, em qualquer hipótese, ultrapassar o prazo de 24 (vinte e quatro) meses.

**Artigo 5º** - Para iniciar o processo de capacitação e incubação, cada pessoa atendida deverá assinar o "Termo de Anuência e Monitoramento".

**Artigo 6º** - As fases do programa dividem-se em:

I – Capacitação Teórica;

II – Estágio em Oficinas/Prática;

III – Suporte para colocação ou recolocação no mercado de trabalho, seja via emprego apoiado ou como autônomo, empreendedor ou cooperado;

**Parágrafo único** – A duração de cada fase obedecerá a critérios definidos pelos capacitadores responsáveis, respeitado o prazo limite de 24 (vinte e quatro) meses;

**Artigo 7º** - O Governo do Estado fornecerá os profissionais que ministrarão as capacitações técnicas, práticas e que acompanharão a colocação ou recolocação da pessoa com deficiência.

**Parágrafo único** – Preferencialmente, as vagas serão destinadas a profissionais que sejam pessoas com deficiência e tenham expertise necessária, visando o fortalecimento da própria ideia da incubadora.

**Artigo 8º** - O Poder Executivo regulamentará esta Lei, estabelecendo as demais diretrizes, critérios e formas de operacionalização da incubadora.

**Artigo 9º** - As despesas com a execução desta Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

**Artigo 10º** - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

## JUSTIFICATIVA

A proposta de criação de uma incubadora pública estadual de emprego apoiado vem como incremento à Política Estadual do Emprego Apoiado (Lei 17.645/2023).

O direito a exercer uma profissão e ter um trabalho é assegurado a todo cidadão, conforme o Artigo 6º da Constituição Federal: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.”.

Contudo, há um abismo entre a existência do Direito e a efetividade da norma no caso concreto. Quando se fala de Pessoa com Deficiência, é pertinente esclarecer que toda legislação que garante igualdade e equidade de direitos é absolutamente recente.

A primeira legislação que mencionava pessoas com deficiência (ainda com termo errôneo “pessoas inválidas”), foi a Declaração Universal de Direitos Humanos, de 1948, que garante em seu Artigo 25:

*“Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família saúde, bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis*





*e direito à segurança em caso de desemprego, doença invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle.”*

Ato contínuo, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1985, publicou a Convenção 159, ratificada pelo Brasil em 1990, sobre normas sobre inclusão no ambiente de trabalho, com o tema “habilitação e reabilitação profissionais dos deficientes”.

De acordo com esse documento, todo País-Membro deveria considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a “pessoa deficiente” obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade.

Pouco tempo depois, em 1991, foi promulgada a Lei de Cotas (Lei 8.213/91), que definiu os benefícios da Previdência Social. O dispositivo determinou que empresas com mais de 100 empregados devem destinar vagas para beneficiários reabilitados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e pessoas com deficiência.

Trata-se de uma ação afirmativa tomada pelo Estado, visando corrigir situações de desigualdade baseadas em discriminação de cunho estrutural. Elas imprimem uma velocidade maior do que a consciência do conjunto da sociedade consegue garantir na solução dos problemas.

Ainda com a legislação vigente, em setembro/2022, a taxa de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho era de 28,3%, menos da metade do índice registrado entre as pessoas sem deficiência, que é de 66,3% (Fonte: IBGE).

Quase 24% dos brasileiros (45 milhões de pessoas) possuem algum tipo de deficiência, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), dessas, apenas 403.255 estão empregados, o que corresponde a menos de 1% das 45 milhões de pessoas com deficiência no país (<https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-08/apenas-1-dos-brasileiros-com-deficiencia-esta-no-mercado#:~:text=Apenas%20403.255%20est%C3%A3o%20empregados%2C%20o,no%20mercado%20de%20trabalho%20formal.>)

O que se observa é que a fiscalização sobre o cumprimento da lei de cotas pelas empresas ainda é ineficaz e que as empresas agem como ‘sommelier’ de deficiências: optam por pessoas com deficiências físicas, que requerem pouco suporte e as colocam em cargos com baixos salários e pouca possibilidade de crescimento profissional. Na verdade, a empresa escolhe quais cargos destinará à pessoa com Deficiência que tem tolhido seu direito de escolher em que e como trabalhar.

Apenas em 2015, após a recepção da Convenção Internacional do Direito das Pessoas com Deficiência pelo Brasil, como Emenda Constitucional (Decreto 6949/09), o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015), dedicou um capítulo apenas para o Direito ao Trabalho e igualdade de acesso, mediante adaptações razoáveis e desenho universal.

A adoção da Convenção como Emenda Constitucional permitiu mudanças robustas legislativas, começando pela elaboração do Estatuto e mais recentemente com alterações consubstanciais na própria Consolidação das Leis do Trabalho (inclusão do Artigo 75-F em 2022):

*Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.*

De acordo com o ordenamento jurídico vigente no Brasil, pessoa com deficiência é aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras (social, física, arquitetônica e atitudinal), podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.





Desta forma, vige hoje no Brasil a leitura biopsicossocial da pessoa com deficiência, onde não apenas as condições da pessoa importam, mas também a interação da pessoa com as barreiras do meio ambiente, motivo pelo qual, para o exercício de qualquer direito básico há que se falar antes em acessibilidade.

A Lei Brasileira de Inclusão traz em seu bojo o conceito de acessibilidade:

*Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:*

*I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;*

Na prática, a acessibilidade se concretizará por meio de dois conceitos/direitos: o desenho universal e a adaptação razoável.

Desenho universal significa a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados, na maior medida possível, por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico, como uma primeira medida a ser tomada para tornar o ambiente acessível de forma geral. Logo, a adaptação razoável tem um caráter posterior e individual: se mesmo utilizando o desenho universal, uma determinada pessoa não consegue acessar determinados espaços ou serviços, a lei determina que sejam feitas adaptações específicas, que não gerem ônus excessivo a nenhuma das partes.

Baseando-se nessa estrutura, a Lei Brasileira de Inclusão traz, em seu artigo 34:

*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.*

Ante às patentes dificuldades de se praticar a inclusão no mercado de trabalho, com as ferramentas listadas acima, surge como uma opção o Emprego Apoiado, que parte da premissa de “empregar x formar”: o treinamento em serviço se tornou um eixo fundamental, presumindo-se que é primordial fazer adaptações razoáveis e obediência ao desenho universal.

De modo geral, consiste em preparar pessoas interessadas em um posto de trabalho mediante a assistência pessoal de um consultor ou técnico de emprego apoiado ou preparador laboral, sendo considerada uma tecnologia assistiva que abrange um conjunto de ações denominadas apoios, para que as pessoas consigam ingressar no trabalho formal em condições de trabalho e salário iguais aos dos trabalhadores em geral, acedendo a um emprego digno.

Os apoios devem favorecer os usuários do Emprego Apoiado, de modo que possam atingir os seus objetivos e minimizar suas dificuldades no ambiente laboral, social e, conseqüentemente, nos demais.

Expostas as razões, peço o apoio dos nobres pares para a aprovação da propositura.

[CdM1]Vejo como redundante com o autônomas, mas pode ter um “efeito midiático ou político” deixar a palavra empreendedoras

**Andréa Werner - PSB**



# PROTOCOLO DE ASSINATURA(S)

O documento acima foi assinado eletronicamente e pode ser acessado no endereço <http://sempapel.al.sp.gov.br/autenticidade> utilizando o identificador 3100360035003500370035003A005000

Assinado eletronicamente por **Andréa Werner** em 30/11/2023 17:19

Checksum: **2B25820EA39331BE0FD8E50D2E29A9CD6AB99D5AF3FA57D329522AC032D23A7C**



---

Autenticar documento em <http://sempapel.al.sp.gov.br/autenticidade>  
com o identificador 3100360035003500370035003A005000, Documento assinado digitalmente  
conforme art. 4º, II da Lei 14.063/2020.