

Audiência Pública Conjunta - Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência

Fernanda Cavalcanti

Ministério do Trabalho e Previdência Social - MTPS

Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT

Brasília (DF) 21/10/2015

Políticas de cotas para pessoas com deficiências: contexto histórico

- Convenção nº 111 da OIT (1958), sobre discriminação em matéria de emprego e profissão
- Convenção nº 159 da OIT (1983), que trata da reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência. Decreto nº 129, 22/05/1991
- Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (1999) da OEA. Decreto n.º 3.956, 08/10/2001
- Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (2006). Decreto n.º 6.949, de 25/08/2009

Políticas de cotas para pessoas com deficiências: histórico da legislação no Brasil (2)

- Constituição Federal de 1988
- Lei n.º 7.853, de 1989 - política pública de integração social
- Lei 8.112, de 1990 – Estatuto do Funcionário Público
- Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 (Lei de Cotas)
- Decreto nº 3.298, de 1999, com as alterações trazidas pelo Decreto n.º 5.296, de 2004

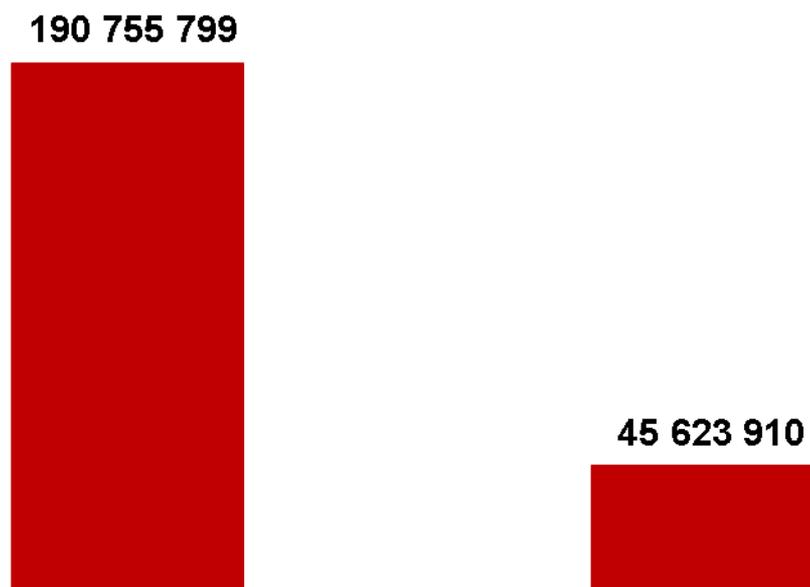
Art. 93 da Lei nº 8.213 de 1991

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados..... 2%;
- II - de 201 a 500..... 3%;
- III - de 501 a 1.000.....4%;
- IV - de 1.001 em diante.....5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

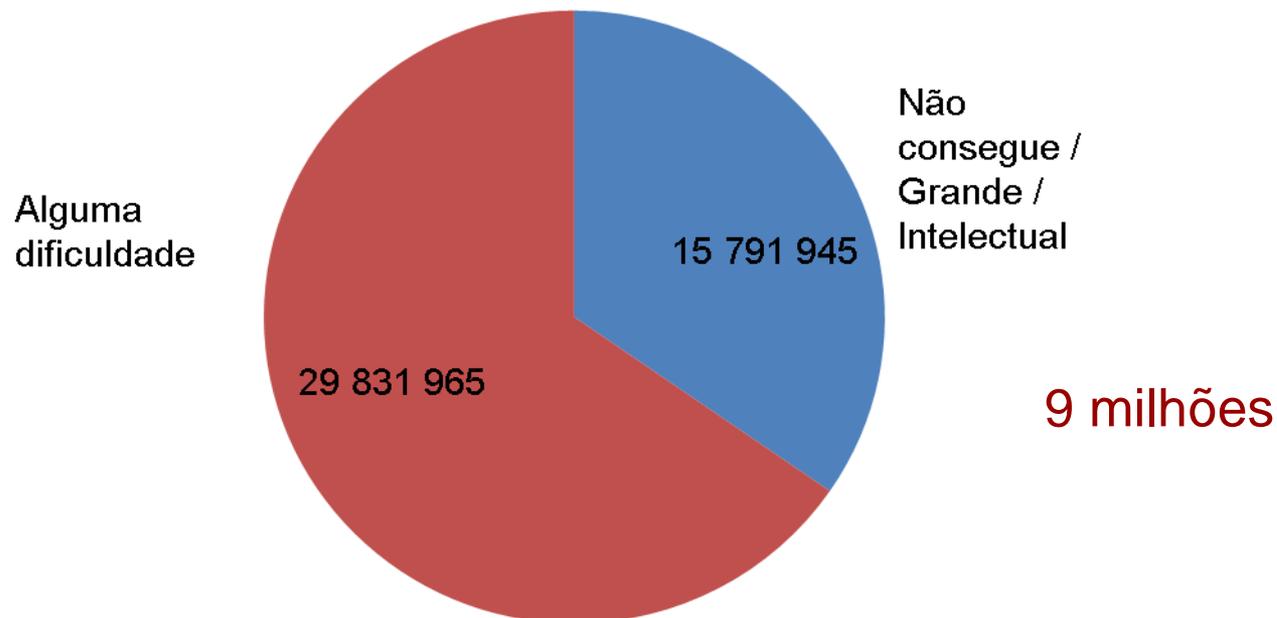
População total e população com algum grau de deficiência declarada. Brasil, 2010.



Fonte: IBGE, Censo 2010 (dados preliminares)

População com deficiência por grau de dificuldade declarada. Brasil, 2010.

N= 45 623 910



Fonte: IBGE, Censo 2010 (dados preliminares)

Evolução do Mercado Formal de Trabalho - Relação Anual de Informações Sociais - RAIS

Ano	Vínculos Formais (Milhões)	Variação %	PcD (milhares)	Variação %	Percentual de PcD Mercado
2009	41.207.546		288.593		0,70%
2010	44.068.355	6,94%	306.013	6,04%	0,69%
2011	46.310.631	5,09%	325.291	6,30%	0,70%
2012	47.458.712	2,49%	330.296	1,54%	0,70%
2013	48.948.434	3,14%	357.797	8,82%	0,73%
2014	49.571.510	1,27%	381.322	6,57%	0,77%
2009/2014		20%		32%	

Relação Anual de Informações Sociais - RAIS

Em 2013 – declararam a RAIS 8,166 milhões de estabelecimentos (4,329 com vínculo empregatícios e 3,837 milhões sem vínculo empregatícios)

- 46.948 empresas com 100 ou mais empregados
- 39.152 empresas obrigadas pela Lei de Cotas

Relação Anual de Informações Sociais - RAIS

- 19.507.816 vínculos de emprego – empresas sujeita à Lei de Cotas
- 40,39% das vagas da iniciativa privadas ocupadas
- 37,58% das vagas das empresas públicas – Administração Indireta, ocupadas
- 92,31% das pessoas com deficiência/reabilitadas declaradas em empresas/órgãos com 100 ou mais empregados

Iniciativas e ações do MTE

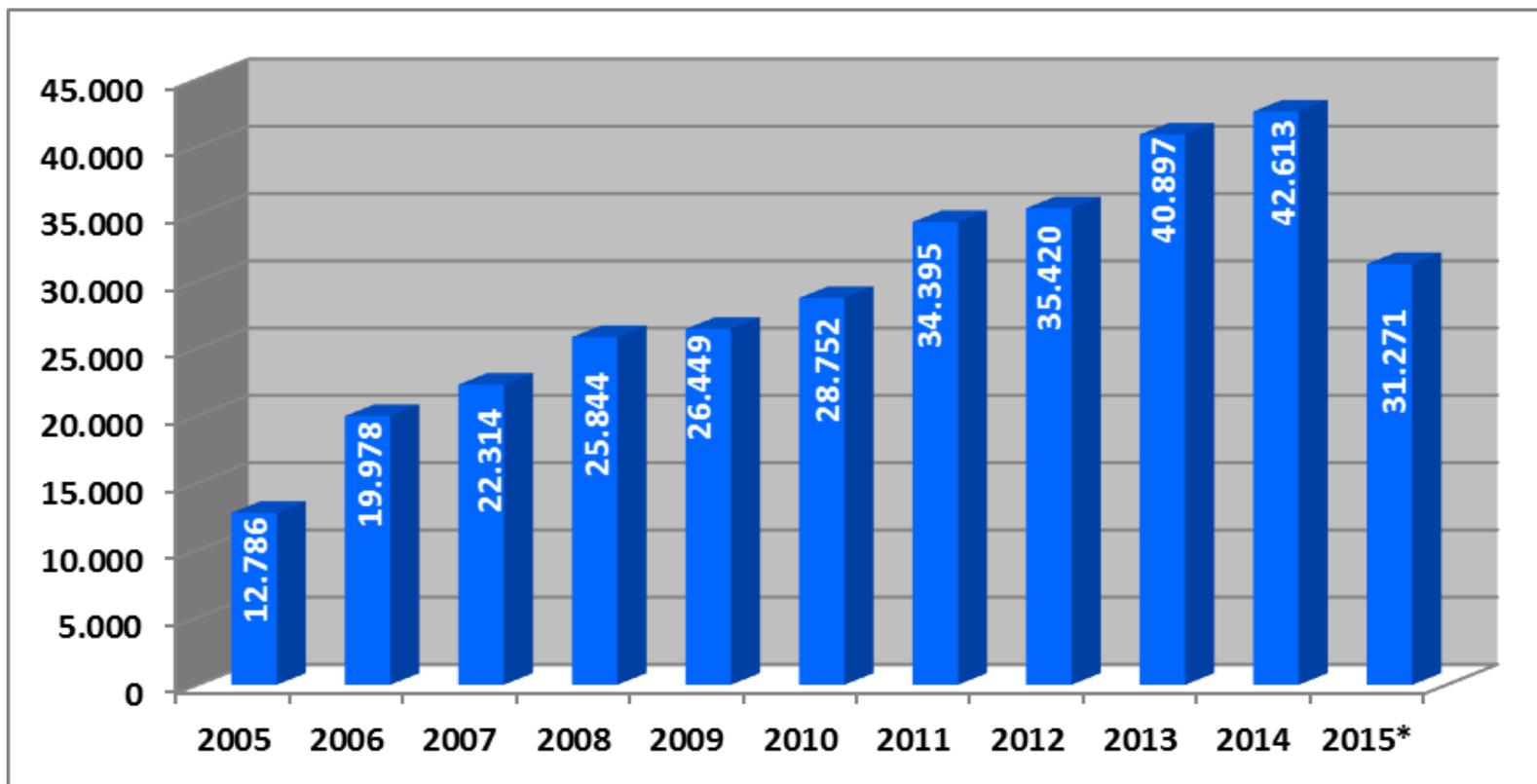
Ações do Ministério do Trabalho e Emprego

- Cadastramento de pessoas com deficiência no Sistema Nacional de Emprego (SINE)
- Fiscalização da cota legal

Fiscalização

- Realizada sob a coordenação técnica da Secretaria de Inspeção do Trabalho
- Fiscalização indireta e direta
- Não sendo respeitados os percentuais legais de pessoas com deficiência na empresa, pode-se:
 - abrir procedimento especial, ou
 - autuar por descumprimento à lei

PcDs Inseridas no Mercado de Trabalho por Ação Direta da Fiscalização Trabalhista



* Dados do SFIT até 09/2015

Avanços

Avanços

- **Novo conceito de pessoa com deficiência (Convenção da ONU)**
- **Novas regras do Benefício de Prestação Continuada - BPC**
- **Plano Viver sem Limite**
- **Número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**
- **A Lei Brasileira da Inclusão**
- **Respeito à diversidade**

Principais Desafios

- **Derrubar os preconceitos (barreira atitudinal)**
- **Derrubar as barreiras físicas**
- **Instrumentalizar as pessoas com deficiência (melhoria da escolaridade e da qualificação profissional)**
- **Recompôr o número de Auditores Fiscais do Trabalho**
- **Aumentar o orçamento da fiscalização para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**

Conclusões

- Inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho é uma exigência legal e demanda social crescente
- A superação das barreiras existentes é responsabilidade compartilhada Governo/ Empresas/Sociedade.





- *“Não é porque certas coisas são difíceis que nós não ousamos.*

É justamente porque não ousamos, que tais coisas são difíceis.”

Sêneca

Obrigada pela atenção!

Fernanda Maria Pessoa di Cavalcanti

Ministério do Trabalho e Previdência Social - MTPS

Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT

Esplanada dos Ministérios - Bloco F, Ed. Anexo, Ala B, sala 160

Brasília / DF - 70059-900

Telefone: 0XX (61) 2031-6120 / Fax: 0XX (61) 2031-8201

fernanda.pessoa@mte.gov.br