



**DIREITO É BOM:
NÓS GOSTAMOS
E LUTAMOS POR ELE!**

Campanha Nacional em Defesa de Direitos
dos Trabalhadores e Trabalhadoras com Deficiência



**DIREITO É BOM:
NÓS GOSTAMOS
E LUTAMOS POR ELE!**

Campanha Nacional em Defesa de Direitos
dos Trabalhadores e Trabalhadoras com Deficiência

Direção Executiva Nacional - CUT Brasil

Gestão 2012-2015

Presidente

Vagner Freitas de Moraes

Vice-Presidenta

Carmen Helena Ferreira Foro

Secretário-Geral

Sérgio Nobre

Secretária-Geral Adjunta

Maria Aparecida Faria

Secretário de Administração e Finanças

Quintino Marques Severo

Secretário-Adjunto de Administração e Finanças

Aparecido Donizeti da Silva

Secretário de Relações Internacionais

Antônio de Lisboa Amâncio Vale

Secretário-Adjunto de Relações Internacionais

João Antônio Felício

Secretária de Combate ao Racismo

Maria Júlia Reis Nogueira

Secretária de Comunicação

Rosane Bertotti

Secretário de Formação

José Celestino Lourenço (Tino)

Secretário-Adjunto de Formação

Admirson Medeiros Ferro Júnior (Greg)

Secretário de Juventude

Alfredo Santana Santos Júnior

Secretário de Meio Ambiente

Jasseir Alves Fernandes

Secretária da Mulher Trabalhadora

Rosane Silva

Secretário de Organização

Jacy Afonso de Melo

Secretário-Adjunto de Organização

Valeir Ertle

Secretário de Políticas Sociais

Exedito Solaney Pereira de Magalhães

Secretária de Relações do Trabalho

Maria das Graças Costa

Secretário-Adjunto de Relações do Trabalho

Pedro Armengol de Souza

Secretária de Saúde do Trabalhador

Junéia Martins Batista

Secretário-Adjunto de Saúde do Trabalhador

Eduardo Guterra

Diretoras e Diretores Executivos

Daniel Gaio

Elisângela dos Santos Araújo

Jandyra Uehara

Júlio Turra Filho

Rogério Pantoja

Roni Barbosa

Rosana Sousa Fernandes

Shakespeare Martins de Jesus

Vitor Carvalho

Conselho Fiscal

Antonio Guntzel

Dulce Rodrigues Sena Mendonça

Manoel Messias Vale

Suplentes

Raimunda Audinete de Araújo

Severino Nascimento (Faustão)

Simone Soares Lopes

**Coletivo Nacional de Trabalhadores
e Trabalhadoras com Deficiência**

Gestão 2013/2015

Coordenação Nacional

Anaildes Sena - BA e Valter Luiz - SP

Titulares:

Anaildes Campos Sena - BA

Erickson Rezende - MS

Gerson Almeida Silva - AM

João Antonio Pires - SP

José Vanilson Cordeiro - PR

Marcio Raniere de Carvalho - PE

Mary Silva De Souza - CE

Valter Luiz - SP

Zilmar Dias Figueiredo - MG

Suplentes:

Alessandra Rodrigues da Cruz - SP

Eni Caraja Filho - MG

José Clayton Pinheiro de Souza - AL

Josina Camila de A. Oliveira - SP

Misael Ferreira da Silva - DF

Sebastião Ismael de Sousa - SP

Patricia dos Santos - CE

“A pessoa conscientizada tem uma compreensão diferente da história e de seu papel nela. Recusa acomodar-se, mobiliza-se, organiza-se para mudar o mundo”.

Paulo Freire in Cartas à Cristina

Sumário

Apresentação	8
Campanha Nacional em Defesa dos Direitos de Trabalhadores e Trabalhadoras com Deficiência	11
Acessibilidade: Siga essa Ideia	17
População Brasileira com Deficiência	19
Dados do CENSO IBGE 2010	20
População com Deficiência nas Grandes Regiões	23
Lei de Cotas como Política Afirmativa	27
Pessoas com Deficiência no Mercado Formal de Trabalho.....	31
Ações da CUT Nacional	35
Direitos nas Convenções Coletivas de Trabalho	39
Principais Desafios	42
Plano de Lutas e Luta Geral	46
Moção de Repúdio ao PL 4330	48
Informações Úteis	51
Referências Bibliográficas	52

Apresentação

Vivemos um momento de avanços na luta por garantias de direitos para as pessoas com deficiência, se compararmos a períodos anteriores, quando as ações eram voltadas ao mero assistencialismo, ancoradas a um modelo médico e sem uma efetiva organização do segmento.

No Brasil, a partir de 1980, com a preparação do Ano Internacional das Pessoas com Deficiência, inicia-se um processo de participação e ação política mais organizada e efetiva do segmento, que resultou em avanços, como a Carta de direitos específicos da Constituição Federal de 1988, que assegura às pessoas com deficiência a proteção ao trabalho, acesso à educação, saúde, assistência social e acessibilidade. A partir daí, outros decretos e leis federais foram aprovados, incentivando Estados e Municípios a adotarem medidas adequadas.

Porém, sabemos que na prática a realidade tem sido muito diferente. A discriminação, o desrespeito às leis e a dificuldade na implementação de políticas públicas são as maiores barreiras que as pessoas com deficiência têm enfrentado, cotidianamente, em busca de direitos fundamentais e universais.

Apesar desse cenário de resistência por parte de alguns setores da sociedade à inclusão das pessoas com deficiência, a luta organizada do segmento tem sido responsável por importantes conquistas, como a educação inclusiva como política de Estado e a lei de cotas (Art. 93 da Lei nº 8.213/91 e Art. 36 do Decreto Nº 3.298/99), que determina a contratação de trabalhadores com deficiência nas empresas privadas.

Outro avanço de maior importância foi a ratificação pelo Brasil da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, aprovado no Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, com quórum qualificado, o que significa ter o status de emenda constitucional, sendo promulgada pela Presidência da República através do Decreto 6.949, de 25 de agosto de 2009.

No campo do trabalho, assegura a liberdade de escolha, adaptação física nos locais de trabalho, formação profissional, igualdade salarial para função de igual valor, segurança, sindicalização, garantia de progressão funcional, preservação de emprego, habilitação e reabilitação profissional, proteção contra o trabalho forçado, entre outras medidas.

A maior conquista ocorre em 2015, em torno de uma década tramitando no Congresso, finalmente é aprovada a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, que reúne

e altera diversas leis, garantindo e ampliando direitos às pessoas com deficiência, tendo por princípio a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

A atuação dos sindicatos nas denúncias ao Ministério Público e Superintendências Regionais do Trabalho, e a ação desses órgãos na fiscalização e autuação das empresas que não cumprem as leis, resultaram no aumento do número de trabalhadores contratados. Mas ainda há muito a fazer, já que, infelizmente, tem sido prática comum de algumas empresas, pagar salários mais baixos às pessoas com deficiência e não oferecer condições de trabalho satisfatórias, seja pela ausência de adaptações, ou de ajudas técnicas necessárias para o desempenho de suas funções. Isso nos leva a ampliar ainda mais este debate dentro de nossas instâncias sindicais.

Nesse sentido é que a CUT, por meio de sua Secretaria Nacional de Políticas Sociais e do Coletivo Nacional de Trabalhadores e Trabalhadoras com Deficiência, continua com a Campanha Nacional em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores e das Trabalhadoras com Deficiência, lançada em 2009, voltada principalmente aos sindicatos de base, com o objetivo de sensibilizar e instrumentalizar o movimento sindical CUTista para essa importante luta, que é de todas e de todos nós.

Nosso intuito é que as ações nos sindicatos incentivem as entidades a organizar seus coletivos, para que os trabalhadores e as trabalhadoras com deficiência possam, a partir de reivindicações específicas do segmento, definir em conjunto com suas direções, propostas a serem inseridas nas pautas gerais. Para isso, é importante que os Ramos identifiquem esses trabalhadores e essas trabalhadoras, realizando pesquisa específica para saber quem são, quantos são, onde estão, realidade socioeconômica e as condições de trabalho a que estão submetidos.

Também é preciso que nossas entidades garantam as condições de acessibilidade para a participação desses trabalhadores e dessas trabalhadoras nas atividades sindicais, com adaptações de infraestrutura em suas sedes, em seus veículos de comunicação e com a presença de intérprete de libras nas assembleias e em todas as atividades de massa.

Por fim, entendemos que essas lutas específicas não estão descoladas de nossas lutas gerais. São parte de uma luta mais ampla, por direitos humanos, em defesa dos interesses imediatos e históricos da classe trabalhadora, pela construção de uma sociedade justa e igualitária e inclusiva.

Boa leitura!

Vagner Freitas

Presidente

Sérgio Nobre

Secretário-Geral

Exedito Solaney

Secretário de Políticas Sociais

Anaildes Sena e Valter Luiz

Coordenação do Coletivo Nacional de Trabalhadores e Trabalhadoras com Deficiência



Campanha Nacional em Defesa dos Direitos de Trabalhadores e Trabalhadoras com Deficiência

“Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade”.¹

As pessoas com deficiência, ao longo da história da humanidade, foram consideradas de diversas formas, e o conceito de deficiência passou por inúmeras mudanças, determinado pela cultura e grau de desenvolvimento das sociedades. No geral, foram vítimas de preconceitos e discriminação, sendo que, muitas vezes, foram adotados conceitos e definições inadequados que caracterizaram a situação de exclusão social das pessoas com deficiência na evolução histórica e social da humanidade.

Breve Histórico

Na antiguidade remota, por exemplo, algumas pessoas com deficiência simplesmente eram exterminadas por serem consideradas empecilhos à sobrevivência do grupo, já que não podiam cooperar com sua força de trabalho e dependiam de outros para sua proteção e sustento.

- Lei das XII Tábuas: na Roma antiga os patriarcas eram autorizados a matar seus filhos com deficiência considerados, à época, “defeituosos”; o mesmo acontecia em Esparta;

¹ Artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, promulgada pelas Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948.

- Hindus: estimulavam o ingresso das Pessoas com Deficiência Visual nas funções religiosas;
- Atenienses: por influência de Aristóteles, protegiam as pessoas doentes e as pessoas com deficiência, em sistema semelhante à nossa Previdência Social, onde todos contribuíam para a manutenção dos mesmos;
- Idade Média: sob influência do Cristianismo, os senhores feudais amparavam as Pessoas com Deficiência e as pessoas doentes em casas de assistência;
- Revolução Francesa até o Século XIX: as Pessoas com Deficiência eram encaminhadas para viver em convento ou em hospícios, e o ensino era especial;
- Século XX: as duas Guerras Mundiais geraram um grande contingente de Pessoas com Deficiência Física, o que suscitou a formação de inúmeros movimentos em defesa dos direitos das “minorias” e o fortalecimento do conceito de integração das Pessoas com Deficiência à sociedade, especialmente, no que tange à participação no mercado de trabalho.

No Brasil, importante conquista ocorre a partir da Constituição de 1988, que reconhece a diversidade social e o respeito às desigualdades, rompendo com o modelo assistencialista.

Hoje, vivemos a Era da Inclusão, em um processo de promoção de condições necessárias para que as Pessoas com Deficiência participem efetivamente da sociedade brasileira.

Visando a garantia desse processo de Inclusão Social é que, por meio dos movimentos das Pessoas com Deficiência, foram promulgadas diversas leis sendo a mais importante delas, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, que foi aprovada com quórum qualificado pelo Congresso Nacional, com caráter de Emenda Constitucional, em 25 de agosto de 2009.

Em 2015 foi aprovada pelo Congresso e sancionada pela Presidenta Dilma a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), a Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, que reúne e altera diversas leis, garantindo e ampliando direitos às pessoas com deficiência, tendo por princípio a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Convenção da ONU

Conforme a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU e seu Protocolo Facultativo, promulgada através do Decreto 6.949 de 25 de agosto de 2009, temos os conceitos e definições atuais sobre as Pessoas com Deficiência destacados a seguir, além dos princípios gerais e o Artigo 27 referente ao Trabalho:

Preâmbulo

*“e) Reconhecendo que a **deficiência** é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.”*

ARTIGO 1º

Propósito

“O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas”.

ARTIGO 2º

Definições

“Para os propósitos da presente Convenção:

Comunicação abrange as línguas, a visualização de textos, o braille, a comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos de multimídia acessível, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizada e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, inclusive a tecnologia da informação e comunicação acessíveis;

Língua abrange as línguas faladas e de sinais e outras formas de comunicação não-falada;

Discriminação por motivo de deficiência significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

Adaptação razoável significa as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais;

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. O “desenho universal” não excluirá as ajudas técnicas para grupos específicos de pessoas com deficiência, quando necessárias”.

Princípios Gerais da Convenção

ARTIGO 3º

“Os princípios da presente Convenção são:

- a) O respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas;
- b) A não-discriminação;
- c) A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade;
- d) O respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade;
- e) A igualdade de oportunidades;
- f) A acessibilidade;
- g) A igualdade entre o homem e a mulher;
- h) O respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade”.

ARTIGO 27º

Trabalho e emprego

“1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

- a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento,

contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;

b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;

c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;

d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;

e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;

f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;

g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;

h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;

i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;

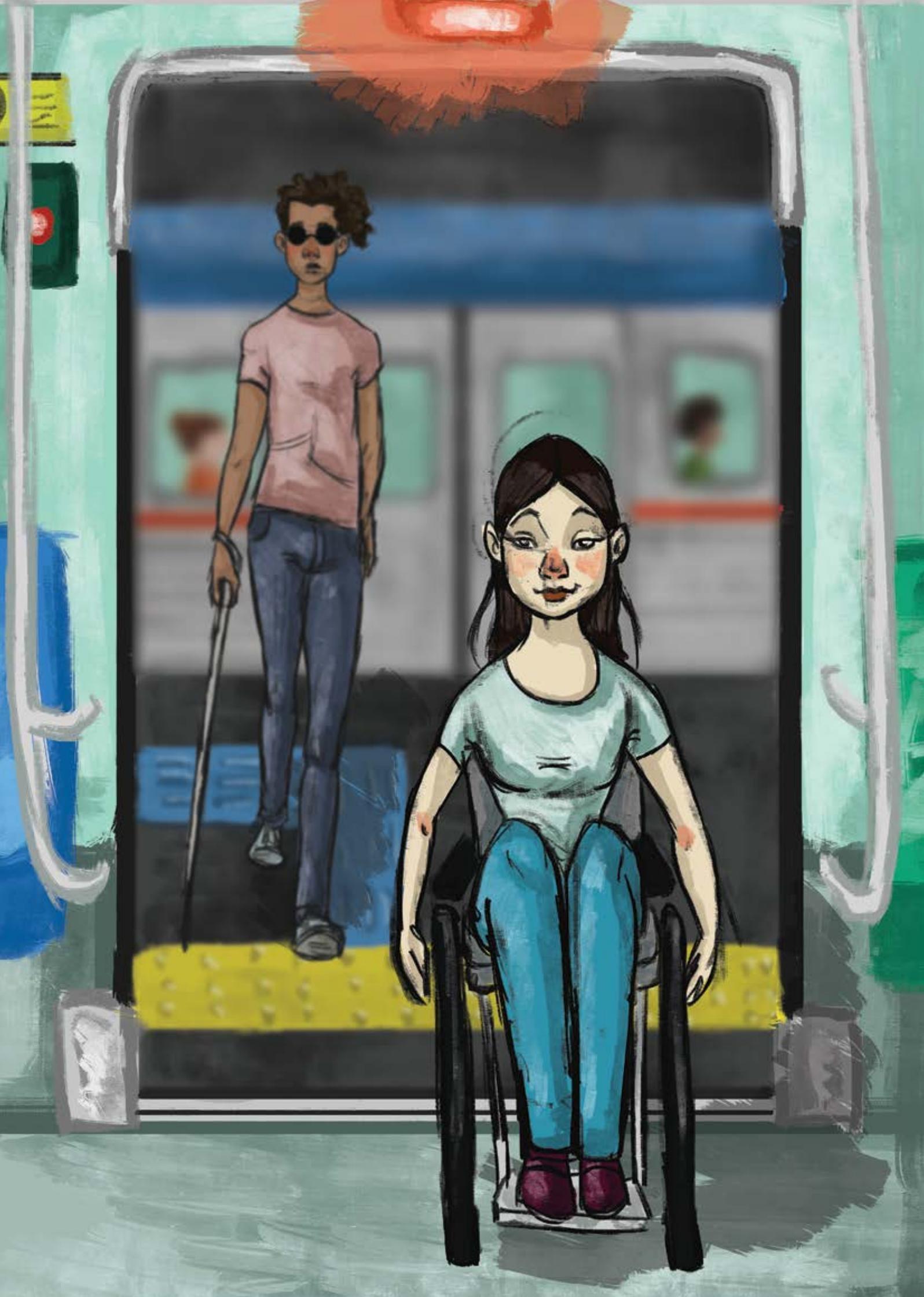
j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;

k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.

2. Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório”.

Destacamos acima os textos da convenção que consideramos centrais para nossa ação, para conhecer a íntegra do texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, acesse: www.cut.org.br/politicassociais.

O acesso à Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, também pode ser feito através do link: www.cut.org.br/politicassociais.



Acessibilidade: Siga essa Ideia

A Campanha Acessibilidade: “Siga essa Ideia”, lançada em 2005, tem como objetivo sensibilizar e mobilizar a sociedade para a eliminação das barreiras impostas às pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida. A campanha tem como base o Decreto 5.296/2004, que regulamentou a Lei 10.048 que determinou prioridade de atendimento às pessoas com deficiência, às pessoas idosas a partir de 60 anos, às gestantes, às lactantes e às pessoas acompanhadas por crianças de colo, e regulamentou também a Lei 10.098, que tratou da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.

Organizada pelo CONADE (Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência), a campanha teve adesão de inúmeras entidades, como a CUT, que realizou no dia 21 de setembro de 2009 um Ato Nacional de Adesão à Campanha, com a assinatura de um protocolo com o objetivo de colaborar com o desenvolvimento de programas de acessibilidade voltados as pessoas com deficiência.

Nesses seis anos, muitas adequações foram realizadas e projetos implementados, entretanto a Lei de Acessibilidade ainda não é cumprida em sua totalidade, ou pelo menos como determina em seus diversos aspectos e prazos de implementação. Por outro lado, a campanha não está sendo monitorada como deveria, nem o site está atualizado com as ações implementadas.

A CUT, através da Secretaria Nacional de Políticas Sociais e do Coletivo Nacional dos Trabalhadores e Trabalhadoras com Deficiência, defende a urgente retomada da Campanha e seu efetivo monitoramento e entende que uma das tarefas necessárias e também urgentes do movimento sindical, é a fiscalização e denúncia do não cumprimento do que está definido em lei, entrando com ações de cumprimento ou propondo termos de ajuste de conduta junto ao ministério público, conforme o caso.



População Brasileira com Deficiência

O movimento sindical CUTista tem atuado em diversas frentes, considerando a transversalidade das ações, organizando coletivos e secretarias para o desenvolvimento de políticas específicas, porém, inter-relacionadas dentro do princípio geral de luta da classe trabalhadora.

Os trabalhadores e as trabalhadoras com deficiência atuam na mesma perspectiva, considerando sua condição específica e sua necessária inclusão em todas as esferas da sociedade. As pessoas com deficiência não são um capítulo à parte, fazem parte de um todo, das características gerais da população, com toda sua diversidade. Ao apresentar os dados a seguir, pretende-se contribuir para a ação sindical inter-relacionada, inclusiva, onde a população com deficiência esteja de fato incluída nas demais políticas específicas e gerais já organizadas pela Central.

Dados do CENSO IBGE 2010

Segundo dados apresentados pelo IBGE relativo ao último Censo (2010), a população brasileira atingiu um total de 191 milhões de habitantes, sendo composta por 51,03% de mulheres e 48,97% de homens. Constatamos pelos dados apresentados na **tabela 1**, que a população está extremamente concentrada nas áreas urbanas, 84,37% das pessoas, sendo 43,63% de mulheres e 40,74% de homens.

Tabela 1

População Total, Urbana e Rural, segundo o sexo - Brasil - 2010						
	Urbana		Rural		Total	
	Pessoas	(%)	Pessoas	(%)	Pessoas	(%)
Homens	77.715.676	40,74	15.691.314	8,23	93.406.990	48,97
Mulheres	83.218.972	43,63	14.129.837	7,41	97.348.809	51,03
Total	160.934.649	84,37	29.821.150	15,63	190.755.799	100,00

Fonte: IBGE - Censo 2010 • Elaboração: SPSO/CUT Nacional

Nas áreas rurais, a população total é de 15,63%, sendo 8,23% de homens e 7,41% de mulheres; uma maior concentração de homens, o oposto das áreas urbanas.

No Censo do IBGE de 2000, os dados gerais do país eram bem inferiores aos apresentados em 2010. Tínhamos uma população total de 169,9 milhões de habitantes e 24,6 milhões de pessoas com alguma deficiência, o que correspondia a 14,5% da população. No Censo do IBGE de 2010, a população com deficiência praticamente duplicou, atingindo o total de 45,6 milhões de habitantes, o que corresponde a 23,9% da população. Quanto a esse aumento expressivo da população com deficiência no país, cabe um estudo específico sobre as alterações na metodologia utilizada pelo IBGE ao longo de sua história.

Sobre a concentração de área, segue a tendência da população geral. A maioria se encontram nas áreas urbanas, assim como a prevalência das mulheres com deficiência, inclusive nas áreas rurais. Temos, portanto, um total de 23,9% de pessoas com deficiência no país, sendo 10,38% formada por homens e 13,53% formada por mulheres, conforme dados apresentados na **tabela 2**.

Tabela 2

População com Deficiência, Urbana e Rural, segundo o sexo - Brasil - 2010						
	Urbana		Rural		Total	
	Pessoas	(%)	Pessoas	(%)	Pessoas	(%)
Homens	16.319.071	8,55	3.486.296	1,83	19.805.367	10,38
Mulheres	22.154.631	11,61	3.646.050	1,91	25.800.681	13,53
Total	38.473.702	20,17	7.132.347	3,74	45.606.048	23,91

Fonte: IBGE - Censo 2010 • Elaboração: SPSO/CUT Nacional

Importante destacar os dados referentes à juventude com deficiência, **tabela 3**, considerando o recorte realizado pelo IBGE das pessoas de 18 a 34 anos de idade. O Censo realizado em 2010, demonstra que a população jovem corresponde a 29,74% da população total, sendo que 4,1%, do total da população são brasileiros e brasileiras jovens com alguma das deficiências investigadas, ou seja, 7,8 milhões de pessoas e, segundo o sexo, 2,3% são mulheres e 1,8% são homens, jovens com deficiência.

Tabela 3

População Jovem com Deficiência (18-34 anos), Urbana e Rural, segundo o sexo - Brasil - 2010						
	Urbana		Rural		Total	
	Pessoas	(%)	Pessoas	(%)	Pessoas	(%)
Homens	2.960.660	1,55	491.480	0,26	3.452.142	1,81
Mulheres	3.843.962	2,02	543.240	0,28	4.387.203	2,30
Total	6.804.623	3,57	1.034.721	0,54	7.839.343	4,11

Fonte: IBGE - Censo 2010 • Elaboração: SPSO/CUT Nacional

Quanto ao recorte racial, o IBGE apresenta os dados de autodeclaração conforme os critérios da pesquisa, ou seja, as pessoas segundo a cor ou raça.

As pessoas segundo a cor ou raça branca com deficiência, atingem o total de 11,14%, sendo 4,77% de homens e 6,37% de mulheres. As pessoas segundo a cor ou raça

preta com deficiência são no total, 2,04%, sendo 0,92% composta por homens e 1,12% composta por mulheres. As pessoas segundo a cor ou raça amarela com deficiência são no total, 0,30%, sendo 0,12% homens e 0,18% mulheres. As pessoas segundo a cor ou raça parda com deficiência atingem um total de 10,34%, sendo composta por 4,53% de homens e 5,81% de mulheres. As pessoas segundo a cor ou raça indígena com deficiência são ao todo 0,09% e composta por 0,04% de homens e 0,05% de mulheres. Não se autodeclararam segundo a cor ou raça, 171 pessoas com deficiência, sendo 140 homens e 31 mulheres. Para uma melhor visualização, esses dados estão apresentados na **tabela 4**.

Tabela 4

População com Deficiência, segundo o sexo e a cor ou raça Brasil - 2010						
	Homens		Mulheres		Total	
	Pessoas	(%)	Pessoas	(%)	Pessoas	(%)
Branca	9.104.302	4,77	12.148.546	6,37	21.252.847	11,14
Preta	1.750.896	0,92	2.134.069	1,12	3.884.965	2,04
Amarela	233.021	0,12	336.818	0,18	569.838	0,30
Parda	8.641.292	4,53	11.091.787	5,81	19.733.079	10,34
Indígena	75.717	0,04	89.431	0,05	165.148	0,09
Sem declaração	140	0,00	31	0,00	171	0,00
Total	19.805.367	10,38	25.800.681	13,53	45.606.048	23,91

Fonte: IBGE - Censo 2010 • Elaboração: SPSO/CUT Nacional

Ao analisar a auto declaração da população com deficiência segundo a cor ou raça, pode-se verificar pela soma das pessoas segundo a cor ou raça preta com as pessoas segundo a cor ou raça parda com deficiência, que temos uma população **afro-brasileira** total com deficiência de 23,6 milhões de habitantes, ou seja, 12,38% do total da população, sendo 10,4 milhões de homens, o que corresponde a 5,45% da população total e 13,2 milhões de mulheres, correspondendo a 6,93% da população total de nosso país, conforme apresentado na **tabela 5**.

Tabela 5

População com Deficiência, segundo o sexo e a cor ou raça Preta e Parda - Brasil - 2010						
	Homens		Mulheres		Total	
	Pessoas	(%)	Pessoas	(%)	Pessoas	(%)
Preta	1.750.896	0,92	2.134.069	1,12	3.884.965	2,04
Parda	8.641.292	4,53	11.091.787	5,81	19.733.079	10,34
Total	10.392.188	5,45	13.225.856	6,93	23.618.044	12,38

Fonte: IBGE - Censo 2010 • Elaboração: SPSO/CUT Nacional

População com Deficiência nas Grandes Regiões

Nas regiões do país os índices tiveram um crescimento proporcional. Verificamos que os maiores índices da população com deficiência continuam com as mesmas características regionais se comparadas ao Censo de 2000.

Conforme o Censo do IBGE 2010, **tabela 6**, nos estados da região nordeste, o Estado do Rio Grande do Norte, apresenta o maior índice 27,86%, a Paraíba com 27,76%, em seguida o Ceará com 27,69%, o Piauí com 27,59% e Pernambuco, 27,58%, fora o Nordeste temos o Estado de Alagoas também com um alto índice de pessoas com deficiência, 27,54%, portanto, em alguns dos estados mais pobres do país.

Tabela 6

População com Deficiência - 2010		
Brasil e Grande Região	Pessoas	(%)
Brasil	45.606.048	23,91
Norte	3.654.137	23,03
Nordeste	14.130.717	26,62
Sudeste	18.499.909	23,02
Sul	6.159.670	22,49
Centro-Oeste	3.161.616	22,49

Fonte: IBGE - Censo 2010 • Elaboração: SPSO/CUT Nacional

O gráfico abaixo ilustra bem essa realidade:



Fonte: IBGE - Censo 2010 • Elaboração: SPSO/CUT Nacional

À exceção da região Nordeste, as demais regiões possuem dados próximos da média geral do país, conforme pode-se verificar pela tabela 7 com os dados de população total e dos Estados da federação.

Tabela 7

População com Deficiência Brasil e Estados - 2010		
Brasil e Grande Região	Pessoas	(%)
Brasil	45.606.048	23,91
Rondônia	345.580	22,12
Acre	165.892	22,61
Amazonas	790.647	22,69
Roraima	95.510	21,20
Pará	1.790.289	23,62
Amapá	158.770	23,71
Tocantins	307.449	22,22
Maranhão	1.641.771	24,97

População com Deficiência Brasil e Estados - 2010		
Piauí	859.627	27,57
Ceará	2.340.329	27,69
Rio Grande do Norte	882.022	27,84
Paraíba	1.045.962	27,77
Pernambuco	2.425.900	27,58
Alagoas	859.707	27,55
Sergipe	518.568	25,08
Bahia	3.556.832	25,38
Minas Gerais	4.432.186	22,62
Espírito Santo	823.730	23,44
Rio de Janeiro	3.899.885	24,39
São Paulo	9.344.109	22,65
Paraná	2.280.548	21,83
Santa Catarina	1.330.704	21,30
Rio Grande do Sul	2.548.418	23,83
Mato Grosso do Sul	525.979	21,48
Mato Grosso	669.042	22,04
Goiás	1.392.790	23,20
Distrito Federal	573.805	22,33

Fonte: IBGE - Censo 2010 • Elaboração: SPSO/CUT Nacional



Lei de Cotas como Política Afirmativa

A sociedade brasileira, capitalista, ainda mantém populações excluídas de direitos e garantias sociais básicas, como o direito ao trabalho. As cotas de emprego para pessoas com deficiência, só existem em função desta sociedade, que é excludente, produtora de desigualdades, que gera dívidas sociais a diversos segmentos da população que, conforme seu grau de organização e mobilização, vão conquistando e garantindo direitos.

Uma das garantias são as políticas afirmativas, que visam a superação da histórica desigualdade de oportunidades, que, no caso do trabalho, significa acesso, permanência e progressão no emprego pelas pessoas com deficiência garantido em lei, que foi uma das grandes conquistas dos movimentos das pessoas com deficiência no século XX em nosso país, e que se busca ampliar neste século XXI.

Iniciativa Privada

Apesar de grande conquista, a aplicação da Lei nº 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência e o Decreto 3.298/99, que a regulamentou oito anos depois, pouco avançou em seu cumprimento, apesar dos esforços dos movimentos das pessoas com deficiência e da luta do movimento sindical pelo seu cumprimento.

Aprovada em 2015 a Lei nº 13.146, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), altera a Lei 8213/91, Art. 93, dando nova redação aos parágrafos (§1º; §2º e §3º). Destaque-se o §2º, que propicia ao movimento sindical e interessados o acesso a informações sobre o cumprimento da Lei, assim como o §3º, pela determinação de que as contratações para efeito desta Lei só podem ser feitas de forma direta pelo empregador, conforme reproduzimos a seguir.

Lei 8.213/91: Lei de Cotas

Art. 93 - 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%

Lei nº 13.146/2015: parágrafos alterados do Art. 93 da Lei de Cotas

§ 1º A dispensa de beneficiário reabilitado da Previdência Social ou pessoa com deficiência ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada no contrato por prazo indeterminado somente poderá ocorrer após a contratação de outro trabalhador beneficiário reabilitado da Previdência Social ou com deficiência.

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por beneficiários reabilitados pela Previdência Social e por pessoas com deficiência, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Serviço Público

A Lei Federal nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, em seu Art. 5º estabeleceu como referência um percentual máximo de vagas reservadas às pessoas com deficiência:

“§ 2o Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso”.

Em 1999, o Decreto nº 3.298 estabelece as regras de ingresso das pessoas com deficiência no serviço público através de concursos.

Concurso Público

Art. 37. Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

§ 1o O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

§ 2o Caso a aplicação do percentual de que trata o parágrafo anterior resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente.

Art. 38. Não se aplica o disposto no artigo anterior nos casos de provimento de:

I - cargo em comissão ou função de confiança, de livre nomeação e exoneração;
e

II - cargo ou emprego público integrante de carreira que exija aptidão plena do candidato.

Art. 39. Os editais de concursos públicos deverão conter:

I - o número de vagas existentes, bem como o total correspondente à reserva destinada à pessoa portadora de deficiência;

II - as atribuições e tarefas essenciais dos cargos;

III - previsão de adaptação das provas, do curso de formação e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato; e

IV - exigência de apresentação, pelo candidato portador de deficiência, no ato da inscrição, de laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença - CID, bem como a provável causa da deficiência.

Art. 40. É vedado à autoridade competente obstar a inscrição de pessoa portadora de deficiência em concurso público para ingresso em carreira da Administração Pública Federal direta e indireta.

§ 1o No ato da inscrição, o candidato portador de deficiência que necessite de tratamento diferenciado nos dias do concurso deverá requerê-lo, no prazo determinado em edital, indicando as condições diferenciadas de que necessita para a realização das provas.

§ 2o O candidato portador de deficiência que necessitar de tempo adicional para realização das provas deverá requerê-lo, com justificativa acompanhada de parecer emitido por especialista da área de sua deficiência, no prazo estabelecido no edital do concurso.

Art. 41. A pessoa portadora de deficiência, resguardadas as condições especiais previstas neste Decreto, participará de concurso em igualdade de condições com os demais candidatos no que concerne:

I - ao conteúdo das provas;

II - à avaliação e aos critérios de aprovação;

III - ao horário e ao local de aplicação das provas; e

IV - à nota mínima exigida para todos os demais candidatos.

Art. 42. A publicação do resultado final do concurso será feita em duas listas, contendo, a primeira, a pontuação de todos os candidatos, inclusive a dos portadores de deficiência, e a segunda, somente a pontuação destes últimos.

Art. 43. O órgão responsável pela realização do concurso terá a assistência de equipe multiprofissional composta de três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências em questão, sendo um deles médico, e três profissionais integrantes da carreira almejada pelo candidato.

§ 1o A equipe multiprofissional emitirá parecer observando:

I - as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição;

II - a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar;

III - a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas;

IV - a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou outros meios que habitualmente utilize; e

V - a CID e outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente.

§ 2o A equipe multiprofissional avaliará a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato durante o estágio probatório.

Pessoas com Deficiência no Mercado Formal de Trabalho

Apesar dos avanços legais a prática das leis ainda é um dos grandes desafios a serem superados pelas pessoas com deficiência, especialmente na questão do trabalho e emprego, como se pode verificar nos dados preparados pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) sobre os dados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Ao comparar a população com deficiência ocupada no mercado de trabalho formal em 2010, só com a população jovem de 18 a 34 anos (7,8 milhões de jovens com alguma deficiência no país, pelo Censo do IBGE em 2010), tem-se o insignificante percentual de 3,9% de ocupados, jovens com deficiência.

No estudo o DIEESE afirma que, de acordo com dados do Ministério do Trabalho e Emprego, referentes somente ao mercado de trabalho formal, entre 2007 e 2013 o total de trabalhadores com deficiência com carteira assinada cresceu 2,6%, atingindo 357.797 ocupados. No mesmo período, a evolução de ocupados com carteira assinada no Brasil ampliou-se 30,2%, percentual sensivelmente superior ao apurado dentre os trabalhadores e trabalhadoras com deficiência.

A análise do mesmo dado segundo as Unidades da Federação mostra que São Paulo reúne o maior número de trabalhadores com deficiência ocupados, em 2013 respondeu por 31,1% do total. A desigualdade regional na distribuição do emprego formal fica evidente quando se soma Minas Gerais (com 10,4%) e Rio de Janeiro (8,1%), totalizando em apenas três Unidades da Federação praticamente a metade (49,6%) dos trabalhadores com deficiência que possuem carteira de trabalho assinada. Os dados do estudo podem ser conferidos na tabela apresentada a seguir.

Total de trabalhadores com deficiência ocupados segundo UF

Brasil - 2007 a 2013

UF	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Acre	509	466	368	438	430	357	200
Alagoas	3.044	2.794	2.459	2.558	2.366	1.855	1.866
Amapá	629	559	602	611	525	519	316
Amazonas	4.990	4.910	4.486	4.002	3.833	3.749	3.725
Bahia	13.948	12.711	12.780	11.518	10.585	10.626	21.390
Ceará	13.368	12.135	11.573	11.045	10.342	8.922	8.733
Distrito Federal	10.972	8.900	9.053	10.371	9.780	9.145	7.664
Espírito Santo	7.442	6.828	6.361	5.893	5.682	5.882	5.290
Goiás	9.016	8.384	7.748	6.925	6.557	7.191	31.092
Maranhão	4.082	3.902	3.995	5.464	4.731	4.468	3.796
Mato Grosso	3.416	3.038	2.943	3.097	3.364	3.706	4.433
Mato Grosso do Sul	3.146	2.955	2.776	2.932	3.081	3.630	4.960
Minas Gerais	37.118	33.628	32.461	29.232	27.312	39.247	40.224
Pará	5.408	5.157	5.796	4.763	5.038	4.819	4.846
Paraíba	4.022	3.804	3.941	4.379	4.089	5.174	5.362
Paraná	23.753	20.729	19.967	19.742	19.286	20.541	21.059
Pernambuco	12.585	11.522	10.074	14.143	12.767	13.945	12.265

UF	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Piauí	2.720	2.765	2.299	2.213	1.988	1.796	1.542
Rio de Janeiro	29.072	26.235	25.344	20.508	18.848	18.201	17.420
Rio Grande do Norte	4.955	4.997	5.039	4.665	3.075	3.232	2.913
Rio Grande do Sul	27.876	25.470	23.664	21.629	20.290	19.406	19.352
Rondônia	1.772	1.668	1.346	1.353	1.466	1.516	1.309
Roraima	412	336	288	279	230	199	120
Santa Catarina	18.783	16.997	15.594	15.071	14.035	20.035	20.533
São Paulo	111.203	106.133	110.345	100.305	96.252	112.186	105.371
Sergipe	2.483	2.414	2.305	2.185	1.803	2.001	2.243
Tocantins	1.073	859	796	692	838	862	794
BRASIL	357.797	330.296	324.403	306.013	288.593	323.210	348.818

Fonte: Rais - Ministério do Trabalho e Emprego

Elaboração: Dieese



Ações da CUT Nacional

A CUT, por meio da Secretaria Nacional de Políticas Sociais, constituiu em 2003 o Coletivo Nacional de Trabalhadores e Trabalhadoras com Deficiência, que vem realizando uma série de atividades desde então - reuniões, encontros, seminários, que vem contribuindo para a estruturação e fortalecimento do Coletivo.

Ao longo da sua história, a Central tem construído organismos de atuação por segmentos sociais específicos, inseridos numa concepção de direitos humanos e, por meio deste Coletivo, tem participado ativamente das lutas gerais do segmento, da organização destes trabalhadores e destas trabalhadoras, de promoção da luta pela ampliação dos direitos das pessoas com deficiência, inclusão no mercado de trabalho e nas políticas públicas, com destaque para a luta pela implementação total pelo Brasil da Convenção Internacional sobre os direitos das Pessoas com Deficiência.

Em setembro de 2009, realizou-se o II Encontro Nacional dos Trabalhadores e Trabalhadoras com Deficiência. A atividade reuniu mais de 60 delegados de 13 estados do país e destacou que o termo de adesão à campanha de acessibilidade deve ser aplicado na íntegra. Também foi definido que a Central continuará atuando nos processos de Conferências, não só na de Pessoas com Deficiência, mas também nas de Educação, Cidades e de Comunicação, levando as reivindicações do segmento para que as questões de acessibilidade estejam garantidas nas pautas.

O Encontro teve também como encaminhamento a organização de Coletivos Estaduais de Trabalhadores e Trabalhadoras com Deficiência, a partir das Secretarias de Políticas Sociais das Estaduais da CUT e dos Ramos. Essa organização deve ser ampliada, para que a luta pela superação de barreiras, de preconceitos e a efetivação de políticas públicas inclusivas, se fortaleça.

Nos anos de 2010 a 2012, desenvolveu-se articulação para formação dos Coletivos Estaduais, conforme decisão do II Encontro, ocorrendo, ao mesmo tempo, o lançamento da cartilha: “Direito é Bom: nós gostamos e lutamos por ele”, em sua primeira edição, em diversos estados.

Em 2013, por força da Lei complementar nº 142, de 8 de maio de 2013, sobre a aposentadoria especial da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social - RGPS, foram constituídos dois grupos de trabalho interministeriais no Ministério da Previdência Social, sendo um deles com a finalidade de homologar instrumento a ser aplicado para avaliação do grau de deficiência das pessoas com deficiência que requerem a aposentadoria.

Neste GT de homologação do instrumento, por ação dos representantes da CUT no CONADE, abriu-se a possibilidade de representação dos trabalhadores e trabalhadoras com deficiência, sendo que a CUT se tornou a representante, participando efetivamente do Grupo durante o segundo semestre de 2013, até a conclusão dos trabalhos no mês de outubro; e em 3 de dezembro de 2013 foi publicado o Decreto 8.145, que dispõe sobre a aposentadoria por tempo de contribuição e por idade da pessoa com deficiência.

No ano de 2014 foram realizadas três reuniões do Coletivo Nacional, sendo aprovado como encaminhamento, em síntese, provocar o debate sobre a questão dos trabalhadores e trabalhadoras com deficiência nas plenárias estaduais da CUT; que em todas as atividades da CUT tenha pelo menos um trabalhador ou uma trabalhadora com deficiência; realizar projeto em parceria com o Solidarity Center da AFL-CIO, para formação dos secretários e secretárias de políticas sociais e membros dos coletivos; realizar curso de formação dentro das políticas para trabalhadores e trabalhadoras com deficiência da Secretaria de Políticas Sociais de cada estado, para ajudar na organização dos coletivos; fazer levantamento em cada Estado sobre a participação da CUT nos Conselhos; realizar pesquisa de perfil dos trabalhadores e trabalhadoras com deficiência da CUT.

A CUT, ainda em 2014, participou com representante do Coletivo do Coletivo Nacional, da Câmara Técnica sobre a Formalização do Vínculo Empregatício das Pessoas com Deficiência, instituída pelo Governo Federal. Também participou por meio do Coletivo e Assessoria, do *“I Seminário Nacional sobre Deficiência e Funcionalidade, Transitando do modelo médico para o biopsicossocial”*, realizado pelo Governo Federal por meio da Secretaria de Direitos Humanos, tendo como base a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a CIF (Classificação Internacional de Funcionalidade), onde se discutiu a mudança de paradigma, com a participação de diversos ministérios.

Na última reunião do Coletivo de 2014, foi criado o Coletivo Estadual de Trabalhadores e Trabalhadoras com Deficiência de Pernambuco. Dentre os itens da pauta, constava a LBI (Lei Brasileira da Inclusão da Pessoa com Deficiência), substitutivo ao Projeto de Lei nº 7.699, que instituíria o Estatuto da Pessoa com Deficiência. O substitutivo, como estava elaborado, poderia trazer retrocessos às conquistas das pessoas com deficiência e, ao tomar conhecimento que estava em vias de ser votado na Câmara dos Deputados, decidimos por tentar prorrogar o processo para viabilizar apresentação de propostas de alterações. Dessa forma, foi feita intervenção junto ao Deputado Federal Vicentinho para impedir a votação no final de 2014 e, ao mesmo tempo, apresentar propostas de emendas.

Em março de 2015 a Câmara aprovou a Lei com algumas de nossas propostas de alterações, e foi encaminhada ao Senado que aprovou a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), sendo sancionada pela Presidenta Dilma, Lei 13.146, em 06 de julho de 2015 com vetos, que foram contestados pela sociedade civil no CONADE.

A Central, desde 2002, vem representando os Trabalhadores e Trabalhadoras com Deficiência no CONADE (Conselho Nacional de Direitos das Pessoas com Deficiência), participando dos embates e disputas pela construção de políticas gerais voltadas às pessoas com deficiência e também por direitos e garantias aos trabalhadores e trabalhadoras com deficiência de nosso país. Na eleição realizada em fevereiro de 2015, a CUT conquistou a Presidência deste importante Conselho para o mandato 2015-2017, elegendo o Companheiro Flávio Henrique de Souza, do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, que implementou uma atuação diferenciada, com a formação de uma presidência ampliada e participação ativa em todo o país representando o Conselho, além de marcar sua presença no Congresso Nacional, dando visibilidade ao CONADE e da mesma forma reforçando as posições da CUT, como foi o caso da moção contra o PL 4330, apresentada nas duas casas legislativas federais e divulgada amplamente em diversos fóruns e pela internet.

Em 2015 realizou-se, como encaminhamento das reuniões de 2014, o Seminário Nacional de Trabalhadores e Trabalhadoras com Deficiência da CUT nos dias 19, 20 e 21 de março, em parceria com o Solidarity Center da AFL-CIO. Neste seminário, dentre as propostas e encaminhamentos, destacou-se a urgente necessidade da realização de uma pesquisa de perfil dos trabalhadores e trabalhadoras com deficiência da CUT por todo o país; a indicação para a organização do CONCUR, garantir em todos os congressos a acessibilidade, eliminando as barreiras arquitetônicas e utilizando-se da comunicação inclusiva, além da apresentação de texto norteador com as propostas do coletivo para serem discutidas nas assembleias de base e CECUTs.

Além das ações acima expostas, a CUT atua junto aos órgãos competentes, cobrando a intensificação da fiscalização de todas as formas de violação, de precarização da força de trabalho das pessoas com deficiência, e organizando estes trabalhadores e trabalhadoras nas suas bases e ramos.



Direitos nas Convenções Coletivas de Trabalho

As negociações coletivas nas datas bases de cada ramo, categoria ou grupo econômico, é um momento privilegiado para incluir garantias de cumprimento da legislação referente à inclusão das pessoas com deficiência no trabalho. Muitas categorias já possuem cláusulas em suas convenções, mas, em face de atualização da legislação, é necessário adequar os textos, inclusive a terminologia.

Nas minutas elaboradas para negociação é importante ter cláusulas específicas que propiciem o acompanhamento das contratações das pessoas com deficiência, considerando as necessidades de qualificação profissional, acessibilidade do ambiente, de comunicação e dos postos de trabalho. As leis existem e é importante propor cláusulas que efetivem a operacionalização das leis ou que ampliem as garantias legais.

Seguem abaixo, alguns exemplos que podem servir às entidades CUTistas nas campanhas salariais, elaboradas a partir de cláusulas já incluídas nas convenções coletivas de trabalho de alguns sindicatos filiados:

Contratação de Trabalhadores e Trabalhadoras com Deficiência

Os sindicatos profissionais que mantêm banco de dados de desempregados e de vagas disponíveis nas empresas abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho, farão um trabalho específico, participando, assim, para a inclusão no trabalho de pessoas de deficiência.

As empresas enviarão por escrito aos Sindicatos Profissionais representativos, a cada semestre durante a vigência desta Convenção, o número de postos de trabalho ocupados por pessoas com deficiência.

Acessibilidade

As empresas abrangidas por esta convenção deverão efetuar avaliação estrutural, analisar e desenvolver projetos específicos para adequar o ambiente e os postos de trabalho conforme as necessidades dos trabalhadores e trabalhadoras com deficiência.

As empresas abrangidas por essa convenção promoverão comunicação inclusiva para seus empregados (curso de LIBRAS, Braille), textos ampliados, aplicativos de voz.

As empresas signatárias comprometem-se na implantação de projetos para construção ou ampliação de edificações, implementar a acessibilidade para pessoas com deficiência, inclusive no tocante aos meios de comunicação e sinalização visual e sonora.

Ascensão Profissional

As empresas abrangidas por esta convenção coletiva estabelecerão metas de qualificação, de gênero, raça e pessoas com deficiência para quaisquer cursos e treinamentos, visando equalizar as oportunidades de ascensão profissional.

As empresas abrangidas por esta convenção viabilizarão a inclusão das pessoas com deficiências no mercado de trabalho, combatendo a discriminação e proporcionando seu desenvolvimento profissional.

As empresas se comprometem a garantir cursos de formação profissional para os trabalhadores e trabalhadoras com deficiência.

Ausências Justificadas

Os empregados com deficiência, nos termos da Lei, terão direito a ausentar-se do trabalho nas ocasiões em que houver necessidade de comparecimento ou presença no curso do horário de expediente, em locais especializados nos serviços de conserto ou reparo de ajudas técnicas.

Parágrafo Único: A referida ausência deverá ser comprovada, no máximo, até o 1º dia útil após o conserto/reparo, mediante apresentação de declaração do estabelecimento que procedeu ao atendimento, acompanhada de nota fiscal ou de outro documento idôneo”.



Principais Desafios

As pessoas com deficiência enfrentam inúmeras barreiras e desafios no seu dia a dia, tendo como princípio o direito fundamental à Inclusão Social e o direito à cidade, conforme propostas construídas pelo Fórum Nacional para Reforma Urbana, com os princípios da cidade democrática, justa e acessível.

A Inclusão Social é uma questão de classe social, e o nível de Inclusão Social das pessoas com deficiência está diretamente subordinada às condições socioeconômicas e político-culturais em que vivem. As barreiras conforme essas condições começam dentro da casa das pessoas, quanto às suas condições de acessibilidade, de se locomover, de realizar suas atividades da vida diária, como a higiene pessoal por exemplo, quanto aos apoios e ajudas técnicas necessárias à sua vida independente, quanto as relações e comunicação no espaço familiar. Nos núcleos familiares com melhor estrutura, com melhor informação e compreensão das condições e necessidades das pessoas com deficiência, as barreiras podem ser bem menores ou inexistentes, diferentemente de quem não possui as condições de estrutura, conhecimento e informação, ou seja, a grande maioria da população brasileira.

No ambiente externo, quanto às políticas públicas, depende em muito das políticas desenvolvidas por cada estado, cada município e no Distrito Federal - de transporte e vias públicas, de comunicação, de educação, de saúde e de cultura, dentre outras.

O **transporte público**, em que pese a legislação relativa à acessibilidade, Decreto 5.296/04, determina a implementação da acessibilidade que deveria estar concluída em dezembro de 2014, continua sendo uma das principais barreiras para a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade.

As ações de participação na sociedade geralmente dependem de locomoção, do exercício do direito de ir e vir, à escola, ao trabalho, ao atendimento à saúde, às atividades culturais e de lazer. Isso sem falar das atividades político partidárias e sociais, dos sindicatos e das organizações das comunidades de bairro e das cidades. Sem transporte acessível, muitas pessoas com deficiência ficam impedidas de participar efetivamente da sociedade.

A **acessibilidade** nas vias públicas é outro fator fundamental para a inclusão das pessoas com deficiência. Em muitas de nossas cidades é impossível andar pelas calçadas, mesmo pessoas que não tenham deficiência, dada a quantidade de obstáculos existentes.

As pessoas com deficiência física muitas vezes são obrigadas a disputar espaço com os carros em suas cadeiras de rodas, correndo grande risco de acidente, pois as calçadas não têm o mínimo de acessibilidade. Além da irregularidade, degraus entre os imóveis, muitos moradores avançam suas garagens, seja com lixeiras penduradas nos portões, seja ampliando o espaço para carros, o que compromete a circulação e segurança de todas as pessoas, principalmente das pessoas com deficiência.

Há ainda a falta de uma padronização de rebaixamento de guias, colocação de piso podotátil, locais de instalação de postes de sinalização e de semáforos, dos postes de energia elétrica, do plantio de árvores, orelhões dentre outros que compõem o mobiliário urbano, que geram barreiras na circulação das pessoas com deficiência.

A implantação de acessibilidade nas edificações de uso público ou coletivo, ainda não está sendo praticada conforme a Lei de Acessibilidade. Muitos edifícios não estão realizando as adaptações necessárias, e mesmo os novos, nem sempre atendem às normas. Infelizmente a falta destas ações de acessibilidade também persiste no dia a dia de nossas entidades sindicais, ainda pouco preparadas para contemplar as necessidades de adequações arquitetônicas, dentre os itens necessários para a efetiva inclusão dos trabalhadores e trabalhadoras com deficiência nas lutas gerais de seus sindicatos e da Central.

A **comunicação inclusiva** é outra barreira de grande importância para as pessoas com deficiência, particularmente as pessoas com deficiência auditiva e as pessoas com deficiência visual. Nossa sociedade ainda não assimilou a necessidade de ofertar os apoios, as ajudas técnicas necessárias para que a comunicação se concretize de forma eficaz. Os recursos sonoros, tácteis, textos em Braille, sistemas de computador com voz sintetizada, para as pessoas cegas, ou textos ampliados para as pessoas com baixa visão, são muito restritos a alguns círculos de convivência dessas pessoas com deficiência. Do mesmo modo as pessoas com deficiência auditiva enfrentam a falta da comunicação em LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais), nas diversas áreas de participação social.

Nos meios de comunicação de massa, principalmente os televisivos, salvo o anúncio de programas em algumas emissoras, não há interpretação em LIBRAS e muito menos áudio-descrição dos programas o que inviabiliza a comunicação com as pessoas cegas assim como com as pessoas surdas.

Além dos desafios já apresentados, a Inclusão no Trabalho merece destaque especial. Pode-se dizer que é o principal desafio para as pessoas com deficiência. Muitas empresas ainda não cumprem a Lei de Cotas. Com diversas alegações, vão conseguindo subterfúgios para burlar a legislação, sendo que as principais questões que apresentam como dificuldade são de ordem externa a suas empresas. Alegam que não conseguem localizar as pessoas com deficiência para contratar; que as pessoas com deficiência não têm como se locomover até o trabalho; que o trabalho desenvolvido pela empresa é perigoso para as pessoas com deficiência; que as pessoas com deficiência não são qualificadas para as funções que a empresa necessita, entre outras alegações.

Importante registrar que as conquistas de legislação voltadas à inclusão das pessoas com deficiência na sociedade são muitas, entretanto, muitas leis ainda não se transformaram em políticas públicas de Estado, salvo na área de educação, com a implementação do processo de Educação Inclusiva, e outras políticas que estão em implementação em função da organização, mobilização e conquistas dos movimentos das pessoas com deficiência; mas ainda há muito o que implementar no enfrentamento das resistências culturais ainda existentes em nossa sociedade.



Plano de Lutas e Luta Geral

A luta dos trabalhadores e das trabalhadoras com deficiência não diz respeito somente às pessoas com deficiência. As conquistas são importantes a todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras, à medida que implicam em mudanças de ordem cultural, política, ideológica, que provocam alterações de atitudes, de comportamentos, portanto, diz respeito a toda a sociedade.

Como plano de lutas, definiu-se no seminário de março de 2015:

- Ampliar a criação de Coletivos Estaduais nos Estados onde ainda inexistem e fortalecer os já existentes;
- Implementar Formação Inclusiva nos diversos programas de formação;
- Implementar Comunicação Inclusiva nas publicações e site da Central, Nacional e Estaduais;
- Realizar pesquisa do perfil dos trabalhadores e trabalhadoras com deficiência;
- Acompanhar o desenvolvimento e a tramitação de projetos de lei no Congresso Nacional relacionados à temática;
- Atuar junto aos conselhos de direitos para que se exija o cumprimento das leis dentro dos prazos estabelecidos;
- Divulgar estatísticas referentes ao cumprimento da lei de cotas pelas empresas das bases dos sindicatos filiados;
- Difundir políticas, campanhas, programas e serviços voltados à inclusão social das pessoas com deficiência pelos governos, federal, estaduais, municipais e do distrito federal;
- Participação nas Conferências de Pessoas com Deficiência, de educação, de comunicação e das cidades, levando a temática da pessoa com deficiência como bandeira transversal e de inclusão;
- Inserir nas minutas de reivindicações das categorias, cláusulas que garantam os direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com deficiência;

- Realizar mobilização para garantir políticas públicas de trabalho e emprego para as pessoas com deficiência.

Os Trabalhadores e Trabalhadoras com deficiência estão incluídos nas lutas gerais

A luta que é geral passa pela atuação em diversas frentes, destacando-se:

- Combate à flexibilização da CLT, bem como a qualquer iniciativa que resulte em perda de direitos para os trabalhadores;
- Contra todas as formas de precarização das relações de trabalho (terceirização, subemprego, contratos temporários, trabalho informal etc.);
- Pela redução da jornada de trabalho sem redução dos salários e pelo cumprimento da legislação que prevê jornada de 6 horas em várias categorias profissionais;
- Igualdade de salários pelas funções exercidas e pelo fim de qualquer forma de discriminação;
- Amplo direito de greve;
- Livre organização sindical e manutenção da estabilidade provisória para os dirigentes sindicais;
- Contra o trabalho escravo e trabalho infantil;
- Imediata assinatura, por parte do governo federal, da Convenção 158 da OIT, que trata do fim da dispensa imotivada e pela efetiva aplicação da Convenção 100 (Convenção sobre igualdade de remuneração), da Convenção 103 (Convenção sobre proteção à maternidade) e Convenção 111 (Convenção sobre discriminação [emprego e ocupação]) da OIT e promoção da ratificação da Convenção 156 (Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares);
- Integração dos povos latino-americanos e pela solidariedade internacional dos trabalhadores.

A título de divulgação e para ilustrar a participação dos trabalhadores e trabalhadoras com deficiência na luta geral, reproduzimos a seguir a Moção de Repúdio ao PL 4330, do CONADE:

“O Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - CONADE - em sua 97ª Reunião Ordinária, iniciada em 22 de Abril de 2015, deliberou e aprovou a elaboração da presente MOÇÃO DE REPÚDIO a respeito do PL 4330, por considerar um retrocesso em relação à conquista e garantia de direitos das pessoas com deficiência ao universo do trabalho. Segue abaixo seu conteúdo, para que seja lido e divulgado.



PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA

**SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS
SECRETARIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM
DEFICIÊNCIA
CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA -
CONADE**

MOÇÃO DE REPUDIO Nº 01/2015-CONADE/SNPD/SDH/PR

Brasília/DF, 22 de abril de 2015.

O CONADE considerando a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, as convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Constituição da República, a legislação trabalhista brasileira e, sobretudo, a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência que se fundamenta nos princípios da igualdade e da não discriminação, **POSICIONA-SE CONTRÁRIO ao PL 4.330/2004 pois:**

1. *O trabalhador com deficiência tem o direito constitucional ao pleno emprego e em igualdade com os demais trabalhadores na forma do Artigo 27, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), norma de caráter constitucional. No entanto, a terceirização tal como está redigida no PL 4.330/2004 fragiliza o vínculo de trabalho com a empresa e também o ambiente de trabalho, principalmente no que diz respeito à disparidade e redução de salários entre trabalhadores contratados diretamente e terceirizados e, à jornadas diferentes e maiores de trabalho.*

2. *O trabalhador com deficiência tem o direito de ter assegurados os seus direitos trabalhistas e sindicais, em igualdade de condições com os demais trabalhadores (item c, do Artigo 27 da CDPD). No entanto, a terceirização, conforme demonstram os estudos científicos e os relatórios dos órgãos de fiscalização, dispersa a organização sindical dos trabalhadores e impede o livre exercício dos direitos sindicais, enfraquecendo, inclusive, o poder de negociação sindical, a participação nos lucros e o direito de greve.*

3. *O trabalhador com deficiência tem o direito ao meio ambiente do trabalho saudável, seguro e acessível, livre de barreiras arquitetônicas e atitudinais (Artigos 9 e 27, item i, da CDPD). No entanto, a terceirização, tal como proposta, não compromete o contratante e o prestador de serviços terceirizados para que implementem para seus empregados a redução de acidentes e a prevenção de doenças profissionais. Essas duas hipóteses são prejudiciais à pessoa com deficiência visto indicar mais comprometimento e agravamento da deficiência.*

4. *O trabalhador com deficiência tem o direito a aposentadoria especial. No entanto, a terceirização tal como prevista no PL fragiliza a relação de trabalho e, em decorrência, prejudica o gozo de direitos às férias, ao depósito de FGTS e também à contribuição previdenciária para a aquisição do direito à aposentadoria.*

Flávio Henrique de Souza
Presidente do CONADE”



EUT[®]

INFORMAÇÕES
ÚTEIS!

Informações Úteis

Central Única dos Trabalhadores - CUT

Rua Caetano Pinto, 575, Brás - São Paulo-SP - CEP 03041-000

Telefone: +55 (11) 2108.9200 • www.cut.org.br

Secretaria Nacional de Políticas Sociais - CUT

Coletivo Nacional de Trabalhadores e Trabalhadoras com Deficiência - CUT

Telefone: +55 (11) 2108.9154 / 9339/ 9277 • e-mail: sociais@cut.org.br

Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República - SDH/PR

Setor Comercial Sul - B, Quadra 9, Lote C, Edifício Parque Cidade Corporate, Torre A, 10º andar - CEP: 70308-200, Brasília, Distrito Federal, Brasil

Telefone: +55 (61) 2027-3590 e-mail: cddph@sedh.gov.br

<http://www.sdh.gov.br/> • <https://www.facebook.com/direitoshumanosbrasil>

Violações de Direitos Humanos - Disque 100

Central de Atendimento ligação gratuita 24 horas

<http://www.sdh.gov.br/disque-direitos-humanos/disque-direitos-humanos>

Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência - SNPDP

Setor Comercial Sul - B, Quadra 9, Lote C, Edifício Parque Cidade Corporate, Torre A, 8º andar - CEP: 70308-200, Brasília, Distrito Federal, Brasil

Telefone: +55 (61) 2027-3684 e-mail: pessoacomdeficiencia@sdh.gov.br

<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/>

Conselho Nacional da Pessoa com Deficiência - CONADE

Telefone: +55 (61) 2025.3245 e-mail: conade@sedh.gov.br

<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/conade>

<http://www.facebook.com/ConadeBR>

“Pedras no caminho? Guardo todas, um dia vou construir um castelo...”

Fernando Pessoa

Referências Bibliográficas

BRASIL. (1998), Declaração Universal dos Direitos Humanos. Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf> Acesso em: 05 jun. 2015.

BRASIL. (2012), Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 05 jun. 2015.

BRASIL. (2012), Cartilha do Censo 2010 - Pessoas com Deficiência, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência. Brasília: SDH/PR. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf> Acesso em: 05 jun. 2015.

BRASIL. (2010), Censo demográfico 2010: características da população, religião e pessoas com deficiência. Brasília: IBGE. Disponível em: http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf Acesso em: 05 jun. 2015.

BRASIL. (2010), Censo demográfico 2010: características da população e dos domicílios: resultados do universo. Brasília: IBGE. Disponível em: http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/93/cd_2010_caracteristicas_populacao_domicilios.pdf Acesso em: 05 jun. 2015.

BRASIL. (2013), Metodologia do censo demográfico 2010. Série Relatórios Metodológicos, volume 41. Brasília: IBGE. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv81634.pdf> Acesso em: 05 jun. 2015.

BRASIL. (2007), A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. –. 2. ed. – Brasília: MTE. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812CCDAEDE012CD0A2B79F70B3/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf Acesso em: 08 jun. 2015.

BRASIL. Lei n. 8213 de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm Acesso em: 09 jun. 2015.

BRASIL. (1999), Decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm Acesso em: 09 jun. 2015.

BRASIL. (2013), Lei complementar Nº 142. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp142.htm Acesso em: 09 jun. 2015.

BRASIL. (2004), Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm Acesso em: 09 jun. 2015.

BRASIL. (2009), Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm Acesso em: 10 jun. 2015.

BRASIL. (1989), Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L7853.htm Acesso em: 10 jun. 2015.

BRASIL. (2015), Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm Acesso em: 10 jun. 2015.

DIEESE. (2014), Relatório Final, Pesquisa Documental. Central Única dos Trabalhadores. São Paulo. Acesso em: 08 jun. 2015

FREIRE, Paulo. (2003a), Cartas a Cristina: reflexões sobre minha vida e minha práxis. 2ª ed. São Paulo, Editora Unesp.

OIT. (1982), Convenção 158: Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm Acesso em: 12 jun. 2015.

OIT. (1952), Convenção 103: Amparo à Maternidade (Revista). Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm Acesso em: 12 jun. 2015.

OIT. (1958), Convenção 111: Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm Acesso em: 12 jun. 2015.

OIT. (1981), Convenção 156: Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/convencao_156_228.pdf

PESSOA, Fernando. (2009), Pedras no Caminho, in recreio das letras. Disponível em: <https://recreiodasletras.wordpress.com/2009/02/28/fernando-pessoa-pedras-no-caminho/> Acesso em: 25 mar. 2009.

Ficha Técnica

Coordenação e Textos

Secretaria Nacional de Políticas Sociais
Coletivo Nacional de Trabalhadores com Deficiência

Colaboração

Subseção DIEESE - CUT Nacional

Edição e Revisão

Secretaria Nacional de Políticas Sociais
Coletivo Nacional de Trabalhadores com Deficiência
Secretaria Nacional de Comunicação

Projeto Gráfico, Diagramação e Ilustrações

MGiora Comunicação

Impressão

Bangraf

Tiragem

5.000 exemplares

São Paulo, outubro de 2015

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

Rua Caetano Pinto, 575, Brás
São Paulo-SP - CEP 03041-000
Tel.: (55 0XX 11) 2108.9200 / 9201

www.cut.org.br

Facebook: /CUTBrasil

Twitter: /cutnacional

Youtube: /secomcut

Instagram: /cutbrasil

CUT[®] **BRASIL**
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

Rua Caetano Pinto, 575

Brás • São Paulo-SP

CEP 03041-000

Fone: (0xx11) 2108-9200

Fax: (0xx11) 2108-9310

www.cut.org.br

