

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE MINAS GERAIS

ASSEMBLEIA FISCALIZA – TEMA EM FOCO 2023/2024

RELATÓRIO FINAL

(Art. 7º da Deliberação nº 2.783, de 2022)

O **Assembleia Fiscaliza – Tema em Foco** é uma iniciativa de acompanhamento intensivo das políticas públicas desenvolvidas no Estado. Seu objetivo é obter um quadro mais detalhado da prestação dos serviços oferecidos. Para isso, a cada edição, são escolhidos temas específicos para esse monitoramento, que é realizado no âmbito das comissões permanentes da Casa por meio de seus instrumentos ordinários.

Comissão de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência

Tema escolhido: Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho

Relator: Dr. Maurício

Belo Horizonte

2024

Assembleia Fiscaliza – Tema em Foco 2023/2024

Comissão de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência

Relatório Final

Tema: Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Objetivo Geral: Acompanhar a situação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as ações desenvolvidas pelo Estado para ampliar e melhorar o acesso desse público ao trabalho.

Objetivos específicos:

- I. Acompanhar a situação da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no âmbito do Estado.
- II. Acompanhar as ações desenvolvidas pelo Estado para promover condições de acesso e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, assim como os resultados dessas ações, nos eixos de geração de emprego e renda, políticas de fomento ao emprego e educação profissional.
- III. Conhecer e debater, com gestores de diferentes níveis de governo e entidades afetas à temática, estratégias propostas e/ou desenvolvidas pelo poder público e por outras organizações para a ampliação e melhoria do acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.
- IV. Dar continuidade ao acompanhamento realizado por esta comissão no âmbito do evento Fiscaliza Mais em 2022, que tratou do tema da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

I – Contextualização do tema

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua – de 2022, módulo Pessoas com Deficiência, existiam 18,6 milhões de pessoas de 2 anos ou mais com deficiência no Brasil, representando 8,9% de sua população. Em Minas Gerais, esse público correspondia a mais de 1,8 milhão de pessoas, equivalendo também a 8,9% da população mineira¹.

1 Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/9299>> Acesso em 21 out. 2024.

No Estado, em 2022, o número de pessoas com deficiência com 14 anos de idade ou mais na força de trabalho somava 492 mil (450 mil ocupadas e 42 mil desocupadas), ao passo que havia 1,3 milhão de pessoas fora da força de trabalho, de acordo com informações de boletim do Observatório do Trabalho de Minas Gerais².

O direito das pessoas com deficiência ao trabalho é estabelecido por várias normas brasileiras, como a Constituição Federal (art. 7º, XXXI; e art. 37, VIII); a Constituição Estadual (art. 28); e a Lei nº 11.867, de 1995, que regulamenta o dispositivo constitucional mencionado; a Lei Federal nº 8.213, de 1991, conhecida como a “Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência” (art. 93); e a Lei Brasileira de Inclusão – Lei Federal nº 13.146, de 2015 – em seus artigos 34 e 35.

Em que pese a legislação existente, na maior parte dos casos, as pessoas com deficiência, ainda encontram muitas barreiras no acesso e na permanência no mercado de trabalho. Elas têm menor inserção no mercado de trabalho formal (geralmente com maiores benefícios de renda e com proteção social), atuando mais no mercado informal, sem qualquer cobertura trabalhista ou previdenciária; o seu rendimento médio é menor do que o dos trabalhadores sem deficiência; têm dificuldades para serem contratadas, permanecerem no emprego ou ascenderem a cargos melhores; sua taxa de desocupação é maior em relação à das pessoas sem deficiência; encontram poucas oportunidades de qualificação profissional direcionada às suas necessidades; e enfrentam, com frequência, situações de discriminação e de falta de recursos de acessibilidade no ambiente de trabalho.

Esse cenário é retratado pelos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2022 que revelam que enquanto a taxa de ocupação das pessoas com deficiência em 2022 foi de 26,6%, a taxa do restante da população no mercado de trabalho foi de 60,7%. Ademais, a maior parte das pessoas com deficiência que trabalhavam (55%) estavam em situação de informalidade e o seu rendimento médio real era em torno de 30% menor do que para as pessoas sem deficiência³.

-
- 2 Boletim Temático “Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho”, elaborado pela Sedese, em parceria com o DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. Disponível em: http://observatoriotrabalho.mg.gov.br/html%20boletins/Boletim_OT%20MG_PcD_set23.pdf?t=1696426218
Acesso em 4 dez. 2024.
- 3 Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>> Acesso 21 out. 2024.

Em relação à reserva legal de vagas para pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados da Previdência Social, as cotas não têm sido cumpridas de maneira satisfatória. Segundo a Relação Anual de Informações Sociais – Rais – de 2021, há um *deficit* de 45,8% no preenchimento das vagas destinadas a pessoas com deficiência em Minas Gerais, o equivalente a 32.274 vagas de emprego não ocupadas⁴. Várias empresas desconhecem os métodos adequados de contratação e muitas acabam escolhendo pessoas com deficiências consideradas “leves”, que requerem menores adaptações do ambiente e da equipe para o desenvolvimento de suas funções.

Assim, diante do grande desafio de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, torna-se urgente a implementação de políticas públicas que efetivem o direito ao trabalho desse público em igualdade de condições com as demais pessoas, em observância às garantias constitucionais e legais disponíveis e ao papel do trabalho na promoção da autonomia, dignidade e inclusão social. Por esses motivos é muito importante a discussão do tema no âmbito desta comissão.

II – Síntese dos trabalhos

As atividades desenvolvidas pela Comissão de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência no âmbito do Assembleia Fiscaliza – Tema em Foco – Edição 2023-2024 seguiram o disposto no plano de trabalho aprovado em reunião realizada no dia 10/10/2023, o qual apresentou o planejamento das ações com o respectivo cronograma.

O plano de trabalho previa três audiências públicas das quais duas foram realizadas por esta comissão, a primeira em 20/9/2023 e a outra em 20/6/2024, com as seguintes finalidades:

- Audiência pública de 20/9/2023: debater a empregabilidade inclusiva, tanto na iniciativa privada como na administração pública, tendo em vista a comemoração do Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência, em 21 de setembro. Resultado disponível em: <https://www.almg.gov.br/atividade-parlamentar/comissoes/reuniao/?idTipo=2&idCom=859&dia=20&mes=09&ano=2023&hr=09:30>

4 Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>> Acesso 21 out. 2024.

- Audiência pública de 20/6/2024: debater a importância do fortalecimento das Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais – Apaes – de Minas Gerais e seu papel na garantia de direitos, inclusão e empregabilidade das pessoas com deficiência. Resultado disponível em:

<https://www.almg.gov.br/atividade-parlamentar/comissoes/reuniao/?idTipo=2&idCom=859&dia=20&mes=06&ano=2024&hr=13:00>

Os eventos contaram com a presença de representantes da Comissão de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência, do poder público (Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social, da Defensoria Pública de Minas Gerais, do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais, do Conselho Estadual de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência, da Promotoria de Justiça de Ouro Fino), representantes de entidades que atuam em benefício das pessoas com deficiência (Federação das Apaes de Minas Gerais, Apaes de Poços de Caldas, de Ouro Fino, Campestre, Florestal, Instituto Mano Down e Associação Nacional do Emprego Apoiado), além dos seguintes convidados: Rodrigo Magela Barbosa (garçom do restaurante Genaro em Belo Horizonte), Bernardo Gontijo (assessor de comunicação do Instituto Mano Down) e Aline de Castro Santos (graduada em biologia, mestre em farmacologia e ativista em diversidade, acessibilidade e inclusão).

Em cumprimento ao disposto no plano de trabalho também foram encaminhados requerimentos de pedido de informações, conforme descrito no Anexo I: pedido de informações ao superintendente Regional de Trabalho e Emprego de Minas Gerais sobre o cumprimento da Lei de Cotas pelas empresas localizadas no Estado; ao secretário de Estado de Educação sobre as ações de formação e capacitação profissional voltadas às pessoas com deficiência; e à Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social – Sedese – sobre as ações e políticas de fomento ao emprego e de educação profissional da pessoa com deficiência. Ademais, como desdobramento das audiências públicas realizadas foi aprovado também o envio de requerimento de providências à Sedese no sentido de que procedesse a novos chamamentos públicos para credenciamento de entidades de atendimento a pessoas com deficiência e para estabelecimento de política que desburocratize a utilização de recursos para as Apaes, de maneira que elas possam usá-los na forma de custeio; e pedido de providências à Câmara dos Deputados para que elabore projeto de lei que estabeleça a não suspensão de plano de saúde dos filhos e o pagamento imediato da pensão alimentícia, na hipótese de ocorrência de divórcio entre o casal.

III – Análise de dados e informações relativos ao tema

A análise de dados e informações relativos à empregabilidade da pessoa com deficiência baseou-se nas discussões realizadas nas audiências públicas supramencionadas, nas respostas dos requerimentos enviados e em indicadores obtidos por institutos e relatórios de pesquisa.

A necessidade de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Ficou evidenciada a necessidade de se promover a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, diante das dificuldades enfrentadas por esse público para tal, sua maior taxa de informalidade e menor rendimento em comparação com o restante da população.

Dados do Ministério do Trabalho de outubro de 2023, colhidos no sistema *e-social*, revelam que Minas Gerais apresentava cerca de 4.114 empresas sujeitas à Lei de Cotas, com 78.347 vagas reservadas a pessoas com deficiência. Desse total, 47.496 vagas estavam ocupadas, representando um percentual de cumprimento de cota de 60,60%, percentual acima do brasileiro, que ficou em torno de 55%. Apesar de Minas Gerais apresentar melhor índice de cumprimento da lei, ainda há um longo caminho a ser percorrido se for considerado que ainda há mais de 31 mil vagas desocupadas.

As principais barreiras que dificultam a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho são as barreiras atitudinais e culturais, que geram estigma, preconceito e capacitismo, limitando as oportunidades e restringindo o reconhecimento das habilidades e do potencial da pessoa com deficiência; e as barreiras arquitetônicas e tecnológicas que geram dificuldades de adaptação ao trabalho das pessoas com deficiência, por falta de acessibilidades física, tecnológica e de comunicação.

Existe ainda muita resistência à contratação de pessoas com deficiência, em função, principalmente, da falta de conhecimento sobre o potencial laborativo que elas possuem e da falta de preparação das empresas para recebê-las, principalmente para aquelas que apresentam maiores dificuldades. Dessa forma, identificou-se a necessidade de capacitação dos profissionais que atuam nas empresas, dos gestores e colegas de trabalho para lidarem com as demandas

específicas das pessoas com deficiência. Além disso, ressaltou-se a necessidade de desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas com deficiência, que está atrelada à escassez de programas e de capacitação específicos para sua inclusão no mercado de trabalho.

Das pessoas com deficiência, as que apresentam deficiência intelectual são as que encontram maiores barreiras quanto à inserção no mercado de trabalho, pois carecem de mais tempo para se adaptar, devido a dificuldades de retenção da informação e de concentração, além da própria resistência de contratação por parte dos empregadores. A maior parte das empresas não está preparada para essa demora de adaptação ou não quer receber pessoas com baixa qualificação, preferindo contratar aquelas com deficiências consideradas “mais leves” ou que tenham menos dificuldades de adaptação.

Dados do Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil corroboram a situação acima descrita, pois revelam que, em 2021, as pessoas com deficiência intelectual/mental ou múltipla eram as que menos possuíam vínculo empregatício, equivalendo a 5.072 e 904, respectivamente, do total de pessoas com deficiência empregadas. Por outro lado, aqueles que apresentavam deficiência física (18.288) foram as que mais se encontravam inseridas no mercado de trabalho, seguidas das pessoas com deficiência auditiva (7.624) e com deficiência visual (7.610)⁵. Assim, há muito o que se avançar na inclusão desse público, sobretudo das pessoas com deficiência intelectual e múltipla.

Outro obstáculo para a empregabilidade da pessoa com deficiência está relacionada à resistência das famílias a incentivar ou colocar seus filhos com deficiência no mercado de trabalho, por receio de perderem o Benefício de Prestação Continuada – BPC⁶ –, uma vez que o seu pagamento é suspenso se a pessoa com deficiência passar a exercer atividade remunerada, conforme determina a Lei nº 12.470, de 2011.

Por fim, verificou-se que as pessoas com deficiência constituem um público que requer atenção especial do poder público, não apenas diretamente quanto à promoção de sua inserção no mercado de trabalho, mas também sua inclusão em toda a estrutura social. É preciso um olhar, sobretudo, às pessoas com deficiência em situação de vulnerabilidade social. Importante

5 Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>> Acesso em 4 dez. 2024.

6 Têm direito a receber o BPC idosos com 65 anos ou mais e pessoas com deficiência, cuja renda mensal bruta familiar *per capita* seja inferior a um quarto do salário-mínimo vigente.

também é o apoio às suas famílias para que elas tenham condições de estudar e se preparar para o mercado de trabalho, considerando que, em muitos casos, há abandono de crianças com deficiência pelos pais, ficando apenas com a mãe a responsabilidade de cuidar de seus filhos.

Iniciativas para a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho

Também foram levantadas importantes iniciativas para a inclusão das pessoas com deficiência ao mundo do trabalho. A própria Lei de Cotas, que foi uma conquista da militância das pessoas com deficiência diante das dificuldades dos empresários contratarem esse público, se configura o principal mecanismo de inserção laboral das pessoas com deficiência, uma vez que a maior parte delas que possuem emprego formal, estão contratadas dentro dos critérios da Lei de Cotas⁷. Essa norma obriga as empresas privadas e públicas com contratos de trabalho celetistas que tenham no mínimo 100 empregados a destinar de 2% a 5% de suas vagas a pessoas com deficiência ou reabilitados da Previdência Social. Ainda que saibamos haver muito que se avançar no sentido de cumprimento da lei, ressalta-se que e a grande maioria das pessoas com deficiência com empregos formais está nas empresas que têm obrigação legal de cumprimento de cotas. Se não houvesse essa legislação, dificilmente haveria pessoas com deficiência em empregos formais.

Outra iniciativa legal para a promoção da inclusão laboral das pessoas com deficiência foi a exigência trazida pela Lei Federal nº 14.133, de 2021 – Lei de Licitações e Contratos Administrativos – de cumprimento da reserva de cargos para pessoa com deficiência e reabilitados da Previdência Social como requisito para participar de licitações.

Em termos de metodologia para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado destaca-se também o trabalho com apoio ou emprego apoiado. Essa metodologia foi introduzida no Brasil pelo fundador da Associação Nacional do Emprego Apoiado – Anea – Prof. Romeu Sasaki, no início dos anos 80 e, oficialmente, pela Lei Brasileira de Inclusão – Lei Federal nº 13.146, de 2015⁸. O trabalho com apoio é um método de colocação competitiva da pessoa com deficiência com maiores dificuldades no mercado de trabalho, por meio do fornecimento de

7 Segundo a Relação Anual de Informações Sociais – Rais – em 2021, aproximadamente 93% das pessoas com deficiência empregadas estavam em empresas que cumprem a Lei de Cotas. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Julho/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-33-nesta-quarta-feira-24>> Acesso em 3 dez. 2024.

8 Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm> Acesso em 2 dez. 2024.

suportes individualizados que atendam a necessidades específicas, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho; além de suporte às empresas, para definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais.

São valores essenciais do emprego apoiado: a presunção da empregabilidade de todas as pessoas; a equiparação de oportunidades e de condições de trabalho; a autonomia do usuário do emprego apoiado na realização de escolhas de onde quer trabalhar e qual carreira escolher; o foco nas habilidades e no interesse dos usuários do emprego apoiado e não em suas limitações; o poder dos apoios por outra pessoa especializada e pela comunidade, com o incentivo à participação das pessoas com deficiência nas relações sociais, gerando respeito mútuo e aceitação.

A Anea, em parceria com a Universidade Livre para a Eficiência Humana – Unilehu –, tem como propósito difundir informações sobre o Emprego Apoiado em âmbito nacional. Em nível estadual, têm relevância o Instituto Mano Down e as Associações dos Pais e Amigos dos Excepcionais – Apaes – como entidades que também trabalham com o emprego apoiado.

O Programa Talento Apoiado, do Instituto Mano Down, promove a inclusão no mercado de trabalho de jovens e adultos com deficiência intelectual. Além do auxílio e da promoção às pessoas com deficiência para sua inserção no mercado de trabalho, o programa também tem foco no assessoramento das empresas, desde o recrutamento até a elaboração de práticas de inclusão⁹. Segundo o representante do instituto, até o momento, a entidade incluiu 54 pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho formal e 50 no esporte; e dessas pessoas, menos de 2% não permaneceram inseridas. Segundo o presidente do Instituto Mano Down “ter alguém com deficiência intelectual numa empresa aumenta o consenso, a produtividade, as perspectivas, a escuta do cliente e, principalmente, o nível de humanidade”.

De acordo com representante da Federação das Apaes, essas entidades também trabalham com emprego apoiado para pessoas com deficiência intelectual, por meio da execução do Programa de Acesso e Inclusão da Pessoa com Deficiência Intelectual no Mundo do Trabalho. Minas Gerais conta com 430 Apaes, entre as quais 157 ofertam o programa de inserção no mundo do trabalho. Até o momento são 2.268 pessoas inseridas no mercado por meio da rede Apae, em

9 Disponível em: <<https://manodown.com.br/talento-apoiado/>> Acesso em 2 dez. 2024.

parceria com 1.084 empresas. Somente em 2023, 275 pessoas com deficiência das Apaes encontraram um emprego com carteira assinada.

Um aspecto destacado em uma das audiências públicas realizadas foi a necessidade de fortalecimento das Apaes, para que continuem realizando e aprimorando o atendimento das pessoas com deficiência no Estado, em especial, o preparo dessas pessoas para o trabalho. Segundo informações colhidas nas reuniões, as Apaes passam por dificuldades financeiras, havendo a necessidade de se aperfeiçoar a legislação para garantir “renda fixa” para tais entidades. Houve destaque também para a necessidade de se ampliar a discussão sobre a empregabilidade das pessoas com deficiência no setor público, uma vez que a administração pública é a que menos emprega esse público.

Dados do Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil revelam que em 2021, em Minas Gerais, o número de vagas reservadas para pessoas com deficiência por empregadores sujeitos à Lei de Cotas foi muito maior entre os empregadores privados (66.938 vagas) do que pela Administração Pública (1.405) e pelas Empresas Públicas e sociedades de Economia Mista (2.132). Além do mais, ainda que exista maior número de empregadores privados sujeitos à Lei de Cotas do que empregadores do serviço público, o *deficit* de ocupação das vagas disponíveis é maior no setor público que no setor privado¹⁰.

Ainda assim, é possível citar as iniciativas de alguns órgãos públicos para inclusão laboral das pessoas com deficiência. Em 2023, a Assembleia Legislativa de Minas Gerais – ALMG – celebrou protocolo de intenções com a Apae de Belo Horizonte no sentido da inclusão assistida de pessoas com deficiência na prestação de serviços de apoio terceirizado na Casa. Isso resultou na contratação de cinco pessoas atendidas por essa Apae, em agosto de 2024. Essa parceria ocorre no âmbito do Programa Assembleia Sustentável, que tem como um de seus três pilares a responsabilidade social.¹¹

10 O percentual de ocupação das vagas por pessoas com deficiência na Administração pública foi de 15,5%, nas Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista foi de 36,6%, ao passo que nas empresas privadas foi de 55,6%. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>> Acesso em 4 dez. 2024.

11 Ver notícias publicadas nos sites da Almg e da Apae-BH. Disponíveis em: <<https://www.almg.gov.br/comunicacao/noticias/arquivos/Programa-Assembleia-Sustentavel-e-ampliado/>> e em: <<https://apaebh.org.br/noticias/apae-bh-e-assembleia-legislativa-de-minas-gerais/>> Acesso em 3 dez. 2024.

O Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais – TJMG –, também em 2023, celebrou parceria com o Instituto Mano Down para prestação de serviços por pessoas com deficiência na sede do órgão, de maneira a contribuir para sua empregabilidade e inclusão social. O contrato de prestação de serviços prevê a contratação de 10 pessoas com deficiência intelectual, sendo quatro recepcionistas, quatro auxiliares administrativos e dois garçons¹².

A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais, vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, atua no Estado pela inclusão das pessoas com deficiência. Assim, fiscaliza e regulamenta as relações de trabalho, com vistas ao cumprimento das leis nessa área e da melhoria das condições de trabalho. Especificamente com relação às pessoas com deficiência, age na fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas pelas empresas.

Em nível de governo estadual, a Sedese realiza projeto de assessoramento a empregadores e gestores de recursos humanos, por meio de capacitação e sensibilização para contratação de pessoas com deficiência e para boas práticas de inclusão desse público nas empresas. Em 2023, foram qualificados 120 empregadores e profissionais de recursos humanos pelo órgão.

Ações de qualificação profissional ao público com deficiência também são realizadas pela Sedese, no âmbito dos Projetos Minas Programando, Empreenda Jovem e Trajeto Renda. Entre os anos de 2022 e 2023 foram capacitadas 51 pessoas com deficiência. Além disso, no final de 2023 a secretaria celebrou contrato de prestação de serviços com o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – Senac/MG –, visando a oferta de 810 vagas de cursos de qualificação profissional nas áreas de turismo, cultura, comércio e serviços voltados a pessoas com deficiência.

A Sedese ainda é responsável pela gestão das unidades do Sistema Nacional de Emprego – Sine – no Estado, que, em 2022, ofertou 2.051 vagas de trabalho para pessoas com deficiência, com 196 colocações e, em 2023, 1.415, com 148 colocações. Ademais, a secretaria ofereceu em 2023 curso básico de Libras a atendentes e coordenadores das unidades do Sine, de modo a aprimorar o atendimento às pessoas com deficiência auditiva.

12 Disponível em: <<https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/noticias/tjmg-assina-contrato-com-instituto-mano-down.htm>>
Acesso em 3 dez. 2024.

Por fim, a pasta coordena o Observatório do Trabalho de Minas Gerais, que produz informações, estudos e análises do mercado de trabalho, por meio dos quais é possível acompanhar, inclusive, a situação de emprego das pessoas com deficiência no Estado.

A Secretaria de Estado de Educação – SEE – também foi consultada sobre sua atuação quanto à qualificação profissional de pessoas com deficiência. Informou que oferece oficinas pedagógicas para estudantes com deficiência nas escolas especiais do Estado. São atividades complementares oferecidas a estudantes maiores de 14 anos, estruturadas em oficinas de artesanato; de arte; de meio ambiente; de nutrição, alimentação e higiene; e de tecnologia.

O que ainda é preciso que se faça

Em que pese a existência de legislação robusta sobre o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, como a Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, ratificado pelo Brasil, a Lei Brasileira de Inclusão, que prevê a atenção e permanência da pessoa com deficiência ao trabalho, e a Lei de Cotas, ainda é preciso avançar no sentido de seu efetivo cumprimento.

Ainda que a Lei de Cotas represente hoje um dos principais instrumentos de inclusão das pessoas com deficiência no trabalho, ainda há resistência na sua contratação. Dessa maneira, para além da fiscalização do cumprimento da lei, é necessária a intensificação de ações de esclarecimento, sensibilização e negociação com os empregadores a respeito da inclusão das pessoas com deficiência no trabalho e sobre suas capacidades.

Para combater a cultura de invisibilidade e capacitismo das empresas em relação às pessoas com deficiência, faz-se premente o aumento das ações de esclarecimento e capacitação dos empregadores para o seu acolhimento laboral, sendo fundamental que o poder público fortaleça e amplie suas ações nesse sentido. Para tanto, um dos caminhos é estabelecer parcerias com entidades que oferecem esse tipo de apoio.

Nesse sentido, cabe a reflexão da ativista Aline de Castro Santos, durante uma das audiências públicas realizadas:

“Falando em mercado de trabalho, a gente precisa evoluir muito. A gente não precisa cumprir somente cotas. Nós precisamos de oportunidade de

crescimento, nós precisamos que as pessoas vejam que incluir, ter um mercado de trabalho diverso não é um gasto, é um investimento. E que oferecer empregos para pessoas com deficiência não é um favor, é um direito. Então, eu acredito muito que a educação é o único caminho para reconhecer a potência das diferenças e, assim, buscar coletivamente uma mudança na estrutura social do nosso País”.

Além da necessidade de aumento da oferta de capacitação profissional e de vagas de emprego a pessoas com deficiência, urge também que se aja em relação a sua manutenção no mercado de trabalho, uma vez que o percentual de retenção é muito pequeno. Das vagas ofertadas pelo Sine em 2022 e 2023, apenas 9,6% e 10,5%, respectivamente, foram ocupadas por esse público.

Premente também é o incremento das ações de fomento à promoção da empregabilidade das pessoas com deficiência nos órgãos públicos. Tais ações passam pela discussão, esclarecimentos e visibilidade da causa, elaboração de normas e políticas públicas sobre o tema e estabelecimento de parcerias com entidades que tenham experiência em promoção de inclusão laboral de pessoas com deficiência. Uma ação sugerida para a ALMG foi a criação de uma política de cotas para pessoas com deficiência na Casa, de maneira que os gabinetes parlamentares empreguem tais pessoas.

IV – Conclusão

A partir da análise das informações obtidas pode-se concluir que os objetivos propostos pelo plano de trabalho foram cumpridos. No âmbito do Tema em Foco, foi possível acompanhar a situação da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Estado, verificar as ações desenvolvidas pelo poder público e por entidades da sociedade civil para promover o seu acesso e sua permanência no mercado de trabalho e debater com essas instâncias estratégias para a ampliação e melhoria da empregabilidade desse público.

O único objetivo não atingido a contento se relaciona aos resultados das ações do Estado nos eixos de geração de emprego e renda, políticas de fomento ao emprego e educação profissional. Isso porque esta comissão entende que, além do número de pessoas com deficiência

qualificadas profissionalmente ou empregadas, falta uma análise qualitativa sobre o alcance das ações do Estado nesses eixos.

Considerando que ainda se tem muito a avançar para a inclusão plena das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Minas Gerais e que essa inclusão passa por um processo contínuo de aprimoramento das ações do Estado e da sociedade civil em prol dessa causa, avaliamos ser relevante que se dê continuidade ao acompanhamento do tema por esta comissão no próximo ano.

V – Anexos

Os requerimentos relacionados ao Tema em Foco edição 2023-2024 estão relacionados no quadro abaixo. A relação dos requerimentos com as respectivas respostas encontra-se também disponível no endereço:

<https://www.almg.gov.br/atividade-parlamentar/fiscalizacao/tema-em-foco/2023/tema/Inclusao-da-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-00001>.

Requerimentos aprovados no âmbito do Tema em Foco 2023-2024

Requerimentos	
RQN nº 4.189/2023	Requer seja encaminhado ao superintendente regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais pedido de informações sobre o cumprimento da Lei de Cotas pelas empresas localizadas no Estado, os dados relativos à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e as ações desenvolvidas por esse órgão para a promoção da inclusão profissional da pessoa com deficiência.
RQN nº 4.190/2023	Requer seja encaminhado ao secretário de Estado de Educação pedido de informações sobre ações de formação e capacitação profissional direcionadas às pessoas com deficiência, no último semestre de 2022 e no 1º semestre de 2023, e seus resultados, e as previstas para o 2º semestre de 2023 e o ano de 2024.
RQN nº 4.191/2023	Requer seja encaminhado à secretária de Estado de Desenvolvimento Social pedido de informações sobre as ações desenvolvidas no último semestre de 2022 e no 1º semestre de 2023 para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, bem como os seus resultados, nos eixos de geração de emprego e renda, políticas de fomento ao emprego e educação profissional; e as previstas para o segundo semestre de 2023 e para 2024.
RQN nº 7.502/2024	Ementa: Requerem seja encaminhado à Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social – Sedese – pedido de providências para que seja avaliada a possibilidade de

	proceder a novos chamamentos públicos para credenciamento de entidades de atendimento às pessoas com deficiência.
RQN nº 7.503/2024	Ementa: Requerem seja encaminhado à Câmara dos Deputados pedido de providências para que seja elaborado projeto de lei que estabeleça, quando houver divórcio entre casais, a não suspensão de plano de saúde dos filhos e o pagamento imediato da pensão alimentícia.
RQN nº 7.543/2024	Ementa: Requerem seja encaminhado à Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social – Sedese – pedido de providências para que se estabeleça política de desburocratização da utilização dos recursos carimbados, desmembrando sua utilização para outras finalidades, estabelecidas por cada Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais – Apae –, oferecendo os recursos na forma de custeio.

Sala das Comissões, 10 de dezembro de 2024.

Dr. Maurício, relator

GCT/GSA/HCA