



**Coordenadoria Nacional de Promoção de
Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade**

PLANO DE PROJETO
**Acessibilidade e Inclusão no Trabalho de Pessoas
com Deficiência e Beneficiários Reabilitados**

Março de 2017



Ministério Público do Trabalho
COORDIGUALDADE

1. INFORMAÇÕES GERAIS

TÍTULO DO PROJETO:

Acessibilidade e Inclusão no Trabalho de Pessoas com Deficiência e Beneficiários Reabilitados

GERENTE DO PROJETO

Flávia Vilas Boas – PRT da 5ª Região

COORDENADORES DO PROJETO:

Sandoval Alves da Silva – PRT da 8ª Região

Sofia Vilela de Moraes e Silva – PRT da 5ª Região

PATROCINADOR DO PROJETO:

Procurador-Geral do Trabalho

PLANO ELABORADO POR:

Coordenador Nacional da Coordigualdade

Vice-Coordenadora Nacional da Coordigualdade

Gerente do projeto “Acessibilidade e Inclusão no Trabalho de Pessoas com Deficiência e Beneficiários Reabilitados”

Assessoria de Planejamento e Gestão Estratégica



Ministério Público do Trabalho
COORDIGUALDADE

2. PARCERIAS

2.1 Parcerias Externas

Instituições
Organização Internacional do Trabalho (OIT)
Ministério Público Federal e Estadual
Ministério do Trabalho e Previdência Social
Sindicatos
Federações
Confederações
Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência
Conselhos Estaduais e Municipais de Direitos da Pessoa com Deficiência
Pessoas Jurídicas de Direito Privado
Organizações Não Governamentais de Assistência às Pessoas com Deficiência
Secretarias do Trabalho Estaduais e Municipais
Instituto Nacional do Seguro Social
Associações de defesa e proteção da Pessoa com Deficiência

2.2 Parcerias Internas

Órgãos e áreas
Câmara de Coordenação e Revisão
Assessoria de Comunicação
Assessoria de Planejamento e Gestão Estratégica
Coordenadoria de Análise e Pesquisa de Informações
Escola Superior do Ministério Público da União – ESMPU



Ministério Público do Trabalho COORDIGUALDADE

3. JUSTIFICATIVA DO PROJETO

3.1 Histórico

De acordo com o Censo Demográfico de 2010, a população brasileira era de 190.755.799 pessoas, das quais 45.606.048 tinham pelo menos uma das deficiências permanentes investigadas na pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Com esses números, constata-se que 23,9% dos brasileiros tinham deficiência visual, auditiva, motora e/ou mental/intelectual, quase 1 a cada 4 pessoas.

Entre as pessoas com deficiência, 41.735.209 tinham 16 anos ou mais de idade, o que significa que 91,51% delas estavam aptas, pelo critério etário, ao mercado de trabalho, entretanto, pouco mais da metade delas (21.685.918 – 51,96%), responderam ao IBGE que compunham a população economicamente ativa (PEA), isto é, estavam ocupadas ou desocupadas (disponíveis para assumir um trabalho e tomou alguma providência efetiva para conseguir trabalho).

Para fins de comparação, considerando a mesma faixa etária de 16 anos ou mais de idade, mas sem deficiência, a população era composta por 99.509.196 pessoas, das quais 69.863.006 (70,21%) integravam a PEA.

Existe uma diferença de 18,25 pontos percentuais entre as pessoas com deficiência e sem deficiência na participação que elas têm na PEA, o que pode representar um espaço a ser preenchido em benefício das pessoas com deficiência.

O caminho que tem sido trilhado pelo Ministério Público do Trabalho consiste em exigir das empresas com mais de 100 empregados o cumprimento do disposto no art. 93 da Lei 8.213/91, que impõe a contratação de pessoas com deficiência habilitadas ou de beneficiários reabilitados, de acordo com percentuais ali fixados.

Com o parâmetro da referida lei e de acordo com os dados da Relação Anual de Informações Sociais de 2014, verifica-se que existiam 41.157 estabelecimentos de empresas privadas (matriz e filial) com 100 ou mais empregados, sendo que só 8.145 (19,79%) cumpriam a exigência de preencher os postos de trabalho com pessoas com deficiência, segundo os percentuais definidos.

Esses estabelecimentos tinham, no ano de 2014, 226.818 empregados com deficiência ou reabilitados, e eram 567.729 as vagas destinadas a esse conjunto de trabalhadores, o que implica em um potencial de contratação de 340.911 (60,05% das vagas) pessoas com deficiência ou reabilitadas.

O novo desafio a ser assumido pelo Ministério Público do Trabalho não está só voltado para o cumprimento do art. 93 da Lei 8.213/91, mas visa garantir a plena acessibilidade às pessoas com deficiência habilitadas e beneficiários reabilitados no trabalho, o que vai ao encontro de uma das áreas que o MPT elegeu em seu



Ministério Público do Trabalho COORDIGUALDADE

Planejamento Estratégico como prioritária, que é a promoção da igualdade de oportunidades e o combate à discriminação nas relações de trabalho.

3.2 Justificativa

Em primeiro lugar, deve-se ressaltar o grande compromisso assumido pelo Brasil ao ratificar a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada pelo Decreto 6.949/2009, que foi incluída no ordenamento jurídico pátrio com status de Emenda Constitucional, nos termos do art. 5, § 3º, da CF/88.

Conforme esta Convenção, os Estados signatários ressaltaram “a importância de trazer questões relativas à deficiência ao centro das preocupações da sociedade como parte integrante das estratégias relevantes de desenvolvimento sustentável”, reconhecendo também que “a discriminação contra qualquer pessoa, por motivo de deficiência, configura violação da dignidade e do valor inerentes ao ser humano”.

Os princípios norteadores desta Convenção contidos no seu artigo 3 são:

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

Esta Convenção, reconhecendo a existência de barreiras que “podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas” (Artigo 1), declara, em seu art. 27, o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, o que “abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceito no mercado laboral em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência”.

Nesta perspectiva, em respeito à diversidade humana e ao princípio da igualdade, deve-se garantir oportunidades igualitárias às pessoas com deficiência, salvaguardando a sua dignidade e repelindo condutas discriminatórias, que não são compatíveis com o atual Estado de Direito.



Ministério Público do Trabalho COORDIGUALDADE

Ao ratificar esta Convenção, o Estado Brasileiro, no plano interno e perante a Comunidade Internacional, nos termos do art. 27, alíneas “a”, “e”, “h” e “j”, comprometeu-se, dentre outras obrigações, a:

- proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
- 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;
- 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;
- promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho.

A Lei nº 13.146/15, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, em seu art. 3º, inc. I, considera acessibilidade como sendo o seguinte:

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

Ainda segundo o disposto na referida lei, em seu art. 53, “a acessibilidade é direito que garante à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social”.

Importa frisar que, no contexto das citadas normas, as barreiras, em interação com os impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial das pessoas, podem obstar ou limitar a participação delas na sociedade em igualdade de condições com as demais (Artigo 1 da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e Art. 2º Lei nº 13.146/15). Essas barreiras constituem em obstáculos e entraves comportamentais, urbanísticos, arquitetônicos, tecnológicos, bem como aqueles referentes à comunicação, entre outros, nos termos do art. 3º, inc. IV, da Lei nº 13.146/15.



Ministério Público do Trabalho

COORDIGUALDADE

A fim de eliminar ou minimizar as barreiras que limitam ou impedem a participação social plena da pessoa, a Lei Brasileira de Inclusão impõe a utilização de tecnologia assistiva e a adoção adaptações razoáveis.

Conforme dispõe o art. 4º, §1º, do mesmo diploma normativo, a recusa na realização de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas pode implicar na configuração de ato discriminatório tendente a restringir e excluir o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

Cabe lembrar que o art. 34, §3º, da Lei Brasileira de Inclusão, veda a “restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena”. Por seu turno, o art. 88 da mencionada lei, prevê como conduta criminosa a prática de discriminação da pessoa, em razão de sua deficiência, cominando pena de reclusão de um a três anos, além de multa.

Diante disso, imprescindível é a atuação do MPT voltada para a superação das barreiras existentes nos estabelecimentos empresariais, as quais podem dificultar ou impedir a participação plena e efetiva das pessoas com deficiência no trabalho e na vida social.

Assim, com a entrada em vigor da Lei Brasileira de Inclusão, em 02 janeiro de 2016, resta patente a necessidade de uma atuação concertada e coordenada da COORDIGUALDADE, no âmbito das empresas descumpridoras da cota legal de pessoas com deficiência e reabilitadas pelo INSS, com vistas a uniformizar as medidas adotadas pelos membros do Ministério Público do Trabalho no sentido de alcançar resultados que revelem um tratamento isonômico da problemática.



Ministério Público do Trabalho
COORDIGUALDADE

4. ESCOPO DO PROJETO

O escopo deste projeto é incluir pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados no mercado de trabalho, assim como garantir a acessibilidade deles por meio da atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT).

O projeto tem abrangência nacional, com a atuação de membros de todas as Procuradorias Regionais do Trabalho (PRTs), e será concretizado com a elaboração de levantamento que identifique as pessoas jurídicas privadas com ou sem fins lucrativos com maior potencial de contratação de pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados que ainda não foram investigadas pelo MPT.

Para a definição das pessoas jurídicas privadas com ou sem fins lucrativos com maior potencial de contratação de pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados serão utilizados os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), em sua edição mais recente e disponível ao MPT.

No levantamento serão identificadas, para cada PRT, as 100 pessoas jurídicas com maior número de vagas reservadas às pessoas com deficiência e aos beneficiários reabilitados, mas não preenchidas. As pessoas jurídicas levantadas serão confrontadas com os dados do MPT Digital para saber se o MPT tem procedimento instaurado contra elas quanto à acessibilidade a ao cumprimento da cota do art. 93 da Lei 8.213/91.

Serão selecionadas apenas as pessoas jurídicas que não possuem registro de investigação e que tenham o maior número de vagas não preenchidas. As 100 pessoas jurídicas com maior potencial de contratação de pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados não investigadas pelo MPT formarão a base de escolha para a atuação ministerial. Outra informação importante que deverá ser fornecida no levantamento será a atividade econômica dessas pessoas jurídicas.

Dentre as 100 pessoas jurídicas levantadas, em cada Procuradoria Regional do Trabalho, serão eleitas pelo menos 50 delas para o MPT atuar frente ao desafio de promover a inclusão das pessoas com deficiência e dos reabilitados no trabalho.

As 50 pessoas jurídicas escolhidas, portanto, serão alvo da atuação do MPT voltada para incluir pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados no mercado de trabalho, assim como para garantir a acessibilidade a esse grupo de pessoas.

A estratégia de definir se a atuação do MPT acontecerá diretamente junto às empresas ou por meio de parceria com os respectivos sindicatos patronais ou



Ministério Público do Trabalho

COORDIGUALDADE

profissionais, assim como o melhor instrumento para acioná-los ficará a cargo das Regionais. A opção de acionar os sindicatos identificados de acordo com a atividade econômica apontada no levantamento, poderá ser utilizada para otimizar a inclusão das pessoas alcançadas ou o número de beneficiários alcançados com o menor número de investigado para fins de acordo com os sindicatos.

O resultado, em caso de número não inteiro, é arredondado para o primeiro número inteiro acima e depois ele é diminuído do número de pessoas com deficiência constantes do quadro de pessoal da empresa.

Para fins de identificação de pessoal jurídica, será utilizada a raiz do Cadastro Nacional da Pessoa Física (CNPJ) em cada Unidade da Federação. Com isso, em caso da existência de filiais, os empregados da sede e das filiais serão somados.

Como meio de promover a conscientização sobre a acessibilidade e sobre a inclusão no emprego para pessoas com deficiência e de beneficiários reabilitado, os Coordenadores Regionais da Coordigualdade, nas respectivas Procuradorias Regionais do Trabalho, realizarão pelo menos um evento anual que deverá acontecer, preferencialmente, nos meses de julho, setembro ou dezembro dos exercícios de 2017, 2018 e 2019.

Na oportunidade do evento de sensibilização e orientação, será exibido o documentário elaborado sobre o tema e distribuídas cartilhas conforme definido pelo Grupo de Trabalho de Inclusão e Acessibilidade. Como convidados prioritários estarão as pessoas jurídicas listadas nos levantamentos elaborados neste projeto.

O Coordenador Nacional ou a Vice-Coordenadora Nacional da Coordigualdade visitará, juntamente com o gerente do projeto, as Procuradorias Regionais do Trabalho para promover e acompanhar o andamento do projeto. Serão realizadas 8 viagens por ano durante os 3 anos de vigência do projeto, possibilitando alcançar todas as Regionais do MPT.

5. OBJETIVO GERAL

Incluir pessoas com deficiência e reabilitadas no mercado de trabalho por meio da exigência de acessibilidade e do cumprimento das cotas estabelecidas pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, bem como exigir das empresas a adequação quanto à acessibilidade.



Ministério Público do Trabalho
COORDIGUALDADE

6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Levantar 100 empresas, para cada Regional, com maior potencial para o cumprimento da cota para pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados que não tenham procedimento instaurado no MPT, constando as respectivas atividades econômicas;
- Eleger pelo menos 50 empresas, entre as 100 levantadas, para o MPT atuar na acessibilidade e contratação de pessoas com deficiência e reabilitadas;
- Caso haja opção de atuação com os sindicatos, identificar as entidades sindicais patronais ou profissionais, conforme a atuação do presidente do procedimento, entre os setores econômicos constatados para estabelecer parceria na garantia à acessibilidade das pessoas com deficiência;
- Reunir-se com Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Corde) do Ministério do Trabalho para apresentar o projeto “Acessibilidade e Inclusão no Trabalho de Pessoas com Deficiência e Beneficiários Reabilitados” e conhecer o projeto daquele Ministério que trata do mesmo tema.
- Identificar Organizações Não Governamentais de Assistência e Associações de defesa e proteção da Pessoa com Deficiência;
- Instaurar investigações em face das pessoas jurídicas para:
 - Exigir o cumprimento da cota para pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados; e
 - Exigir a acessibilidade para pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados.
- Disponibilizar manual de atuação sobre acessibilidade e inclusão no trabalho, a ser elaborado pelo Grupo de Trabalho “Inclusão e Acessibilidade”;
- Disponibilizar a cartilha sobre inclusão e acessibilidade de pessoas com deficiência e reabilitadas, elaborada ou atualizada pelo Grupo de Trabalho “Inclusão e Acessibilidade”;
- Disponibilizar o documentário sobre inclusão e acessibilidade de pessoas com deficiência, elaborado por membros do MPT;
- Realizar evento de sensibilização, em todas as Procuradorias Regionais do Trabalho, nos meses de julho, setembro ou dezembro, em dias ou semanas comemorativas da Pessoa com Deficiência, preferencialmente.
- Visitar as Procuradorias Regionais do Trabalho para acompanhar o andamento do projeto.



Ministério Público do Trabalho
COORDIGUALDADE

7. PLANO DE CUSTOS

7.1 – Visita às Regionais

Os custos das visitas às Regionais considerará como seguintes itens:

- Deslocamento; e
- Diária.

O gasto estimado para deslocamento é de R\$ 1.200,00 (ida e volta) e para diária de R\$ 1.100,00, considerada a viagem de membros. As visitas serão realizadas pelo Coordenador Nacional ou pela Vice-Coordenadora Nacional da Coordigualde e pela Gerente do Projeto Inclusão de pessoas com deficiência e Acessibilidade, por um período de 2 dias. Como o projeto terá duração de 3 anos e são 24 Procuradorias Regionais do Trabalho, fica estabelecida 8 visitas por ano. Assim os custos das viagens são apresetnados no quadro abaixo.

Ano	Custo estimado
2017	R\$ 27.200,00
2018	R\$ 27.200,00
2019	R\$ 27.200,00
Total	R\$ 81.600,00

Observação sobre os custos das visitas: Não foi desconsiderado o deslocamento dos membros quando a visita for em Regional que o Coordenador Nacional, a Vice-Coordenadora e/ou a gerente do projeto estiverem lotados. Para os anos de 2018 e 2019, há necessidade de revisão dos valores.



Ministério Público do Trabalho
COORDIGUALDADE

7.2 – Material impresso e audiovisual

O financiamento do material impresso e audiovisual foi realizado com recursos de atuação ministerial e alocado como produto do Grupo de Trabalho de Inclusão de pessoas e Acessibilidade e são apresentados no quadro abaixo cujo resultado será também objeto do presente projeto.

Objeto de custos	Valores estimados	Origem dos Recursos
Cartilha terá cerca de 100 páginas e tiragem de 3.000 exemplares ¹ .	R\$ 31.800,00	Multa por descumprimento de TAC
Documentário	R\$ 75.000,00	Multa por descumprimento de TAC
Manual terá cerca de 12 páginas e tiragem de 800 exemplares ² .	R\$ 3.751,92	Multa por descumprimento de TAC

7.3 – Reunião do Grupo de Trabalho “Inclusão e Acessibilidade”

Os produtos do Grupo de Trabalho “Inclusão e Acessibilidade” terão função importante no projeto “Acessibilidade e Inclusão no Trabalho de Pessoas com Deficiência e Beneficiários Reabilitados”. As cartilhas, o documentário e os manuais que serão empregados no projeto sairão do grupo de trabalho e, por isso, os custos dos deslocamentos para a reunião dos membros de grupo que acontecerá em 2017 é contemplado neste documento, assim como o material impresso e audiovisual. O Grupo de Trabalho é composto por 4 membros, com gasto estimado para deslocamento de R\$ 1.200,00 (ida e volta) e de diária de R\$ 1.100,00, pois a viagem é de membros.

Ano	Custo estimado
2017	R\$ 9.200,00

¹ Especificações. Capa: 20x40.5cm, 4x4 cores, Tinta escala em Couchê Fosco 170g. Saida em CTP. Prova Digital Inclusa. Miolo: 100 págs, 20x20cm, 4 cores, Tinta escala em Couchê Fosco 90g. Saida em CTP. Prova Digital Inclusa. Lombada:5mm, Dobrado, Intercalado, Com cola PUR.

² Especificações. Capa: 20x40.5cm, 4x4 cores, Tinta escala em Couchê Fosco LD 150g. Saida em CTP. Prova Digital Inclusa. Miolo: 12 págs, 20x20cm, 4 cores, Tinta escala em Couchê Fosco LD 90g. Saida em CTP. Prova Digital Inclusa. Dobrado, Alceado, grampeado e refilado.



Ministério Público do Trabalho
COORDIGUALDADE

7.4 – Realização de evento de sensibilização e conscientização

De acordo com as Portarias PGR N^{os} 41 e 60, os valores da indenização de diárias no território nacional é de R\$ 1.100,00 para palestrante Membro do Ministério Público/Magistratura ou cargo equivalente. Para palestrante de nível superior a indenização é de R\$ 619,00 e para de nível médio de R\$ 506,00. Para os eventos previstos neste projeto, as diárias serão estimadas considerando os palestrantes de nível superior. Além disso, será considerada a proporção de 1/3 de palestrantes palestrantes Membros do Ministério Público/Magistratura e 2/3 de palestrantes palestrantes de nível superior.

Outro custo a ser considerado é o deslocamento. A prioridade será o convite a palestrantes da região da Procuradoria Regional do Trabalho para evitar custeio com o deslocamento, mas é previsto que pelo menos 1/3 das Regionais tragam palestrantes de fora. Estima-se que a passagem de ida e volta custem R\$ 1.200,00.

Os eventos contarão ainda com coffee break, que pode ser de três tipos. O tipo I é estimado em R\$ 24,00 por pessoa, o tipo II R\$ 25,50 por pessoa e o tipo III R\$ 27,00 por pessoa. O público previsto para cada evento é de 100 pessoas e será oferecido o tipo II de coffee break.

Assim, contando com três eventos para cada uma das 24 Procuradorias Regionais do Trabalho, um para cada ano, chega-se aos custos apresentados no quadro abaixo.

Objeto de custos	Custos estimado	
	Palestrante	Coffee break
2017	R\$ 28.304	R\$ 2.550
2018	R\$ 28.304	R\$ 2.550
2019	R\$ 28.304	R\$ 2.550
Total	R\$ 84.912	R\$ 7.650

Para os anos de 2018 e 2019, há necessidade de revisão dos valores.



Ministério Público do Trabalho
COORDIGUALDADE

8. CRONOGRAMA DO PROJETO

ENTREGAS	PERÍODO	RESPONSÁVEIS
1. Iniciação do Projeto		
1.1 Plano de Projeto elaborado	Janeiro de 2017	Coordenador Nacional e Gerente do Projeto
1.2 Plano de Projeto aprovado	Março de 2017	Procurador-Geral do Trabalho
2. Planejamento		
2.1 Levantar, para cada Regional, as 100 pessoas jurídicas que não tenham procedimento instaurado no MPT com maior potencial de contratação de pessoas com deficiência e reabilitadas, com as respectivas atividades econômicas	Abril e maio de 2017	Coordenador Nacional, Gerente do Projeto e APGE
2.2 Contatar os coordenadores regionais para recebimento do projeto e posterior distribuição de acordo com as normas vigentes em cada Regional.	Maio de 2017	Coordenador Nacional, Gerente do Projeto
2.3 Identificar, se for o caso, as entidades sindicais patronais ou profissionais das atividades identificadas no levantamento das pessoas jurídicas com maior potencial de contratação de pessoas com deficiência e reabilitadas.	Maio de 2017	Coordenador Nacional, Gerente do Projeto, Coordenado Regional e APGE
2.4 Identificar as Organizações não Governamentais de assistência a pessoas com deficiência no âmbito de atuação da Regional	Maio de 2017	Coordenador Nacional, Gerente do Projeto, Coordenado Regional e APGE
2.5 Reunir-se com Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Corde) do MTE	Junho de 2017	Coordenador Nacional e Gerente do Projeto
2.6 Definir o conteúdo de:		
• 2.6.1 Documentário;	Dezembro de 2016	Sofia Vilela
• 2.6.2 Cartilha; e	Março de 2017	Grupo de Trabalho "Inclusão e Acessibilidade"
• 2.6.3 Manual de atuação.	abril de 2017	Grupo de Trabalho "Inclusão e Acessibilidade"
2.7 Eleger pelo menos 50 empresas, por Regional, para a atuação do MPT	Junho de 2017	Coordenador Nacional, Gerente do Projeto e membro da Coordigualde das Regionais
3. Execução		



Ministério Público do Trabalho
COORDIGUALDADE

ENTREGAS	PERÍODO	RESPONSÁVEIS
3.1 Iniciar as investigações contra as 50 empresas que não cumprem a cota de pessoas com deficiência	A partir de Agosto de 2017	Procuradores do Trabalho
3.2 Elaborar e disponibilizar:		
<ul style="list-style-type: none"> 3.2.1 Documentário; 	Fevereiro de 2017	Grupo de Trabalho "Inclusão e Acessibilidade"
<ul style="list-style-type: none"> 3.2.2 Cartilha; e 	Junho de 2017	Grupo de Trabalho "Inclusão e Acessibilidade"
<ul style="list-style-type: none"> 3.2.3 Manual. 	Julho de 2017	Grupo de Trabalho "Inclusão e Acessibilidade"
3.3 Realizar evento de sensibilização de inclusão da pessoa com deficiência e promoção da acessibilidade	Preferencialmente nos meses de julho, setembro ou dezembro, em semanas comemorativas das Pessoas com deficiência	Coordenador Nacional, Gerente do Projeto, Procuradores-Chefes e membros da Coordigualdade das Regionais
3.4 Visitar as Regionais para acompanhar o andamento do Projeto	Definir as 24 visitas, sendo 8 por ano	Coordenador/Vice-Coodenador Nacional e Gerente do projeto
4. Finalização do Projeto (OCUMENTAÇÃO DO PROJETO)		
4.1 - 1º Relatório parcial de Avaliação do Projeto	Dezembro de 2017	Gerentes e responsáveis pelos eixos
4.2 - 2º Relatório parcial de Avaliação do Projeto	Dezembro de 2018	Coordenador Nacional e APGE
4.3 - 3º Relatório Parcial de Avaliação do Projeto	Dezembro de 2019	Coordenador Nacional e APGE
FINALIZAÇÃO DO PROJETO		
Término administrativo do Projeto	Dezembro de 2019	Procurador-Geral do Trabalho
Relatório Final de Avaliação do Projeto Elaborado	Janeiro de 2020	Coordenador Nacional, Gerente Nacional e APGE



Ministério Público do Trabalho
COORDIGUALDADE

9. RESULTADOS ESPERADOS

9.1 Indicadores

INDICADOR	DESCRIÇÃO	FONTE
1	Número de empresas investigadas pelo MPT dentro do Projeto para incluir pessoas com deficiência e reabilitadas	MPT Digital
2	(%) e quantidade de pessoas com deficiência e reabilitadas incluídos no mercado de trabalho pela atuação do MPT dentro do Projeto	MPT Digital
3	(%) e quantidade de empresas investigadas pelo MPT que se adequaram quanto à acessibilidade.	MPT Digital

9.2 Metas

INDICADOR	DESCRIÇÃO DA META
1	Investigar pelo menos 400 empresas por ano até 2019.
2	Aumentar em 10%, ao ano, a contratação de pessoas com deficiência e reabilitadas pelas empresas investigadas pelo MPT dentro do Projeto – 2017, 2018 e 2019.
3	Promover a acessibilidade de pelo menos 10%, ao ano, das empresas investigadas no projeto.

10. LEGISLAÇÃO PERTINENTE

Lei 8.213/1991.

Lei Nº 13.146/2015.

Decreto 6.949/2009 2009.



Ministério Público do Trabalho
COORDIGUALDADE

11. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa.* São Paulo: LTr, 2006.

BRASIL. Lei nº 11.133, de 14 de julho de 2005. **Institui o Dia Nacional de Luta da Pessoa Portadora de Deficiência.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2004-2006/2005/Lei/L11133.htm. Acesso em: 02 dez. 2016.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em: 02 dez. 2016.

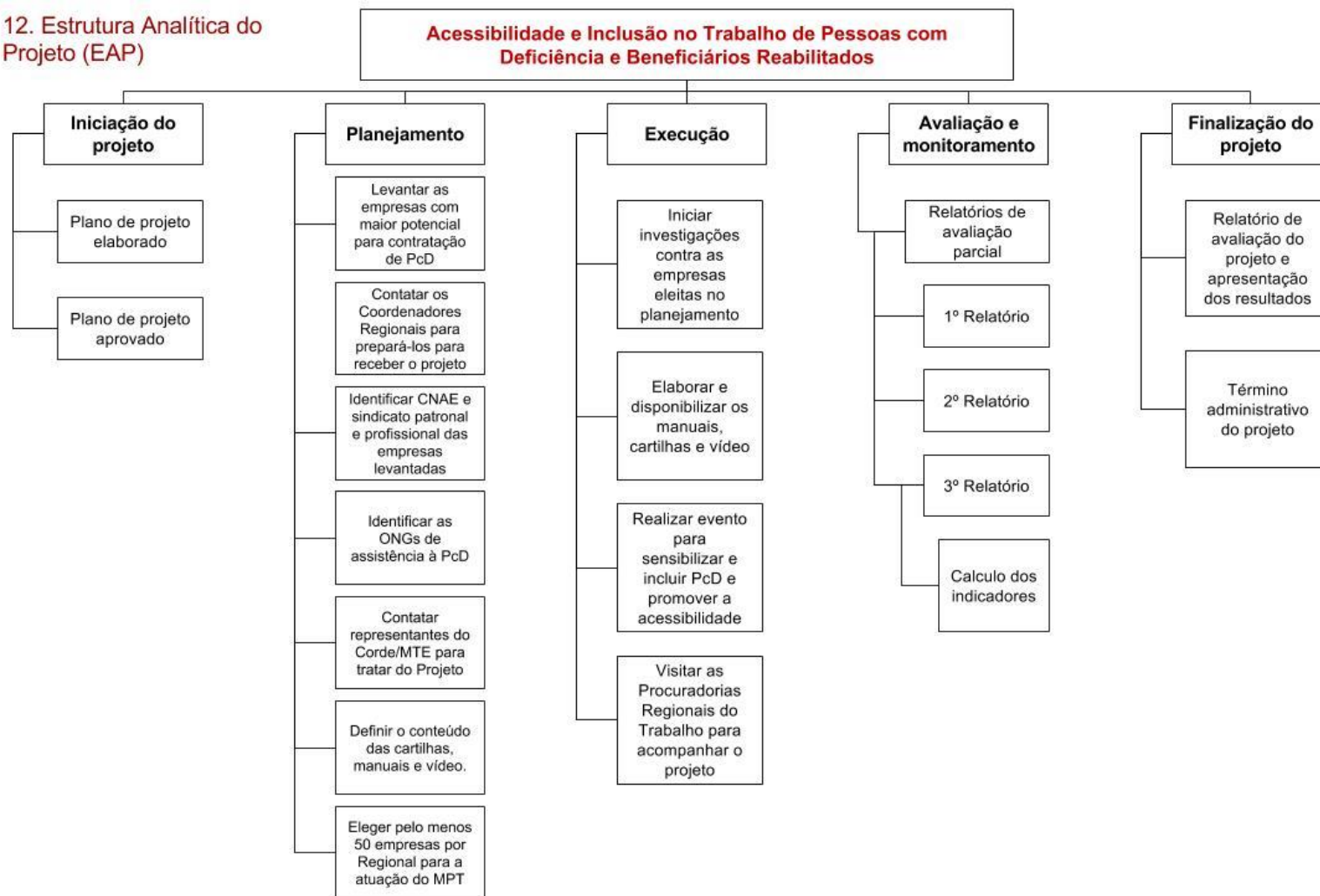
BRASIL. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. **Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm Acesso em: 02 dez. 2016.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. **Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007 .** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm. Acesso em: 19 dez. 2016.



Ministério Público do Trabalho
COORDIGUALDADE

12. Estrutura Analítica do Projeto (EAP)





Ministério Público do Trabalho
(Unidade do MPT)
(Área da unidade. Ex: divisão, seção, coordenação)

13. APROVAÇÃO DO PROJETO

Documento Aprovado por:

Assinatura: _____ Data: _____

Documento Aprovado por:

Assinatura: _____ Data: _____

Documento Aprovado por: **FLÁVIA VILAS BOAS DE MOURA**

Assinatura: _____ Data: _____