

Protocolo sobre medidas para promover o acesso ao emprego público de pessoas com deficiência

Com o apoio de:



Protocolo sobre medidas para promover o acesso ao emprego público de pessoas com deficiência

Autores: Adrián Héctor Álvarez, Carolina Battaglia, María Eugenia Bennardis, Paula Gargiulo

Coordenação de conteúdo: Manuela Ledesma **Correção:** Malena Nijensohn

Tradução para o português: Priscila Rabelo Velasques

Design e diagramação: Sabrina Antenone, Matías Bastino

Edição: Organização Ibero-Americana de Seguridade Social (OISS)

Coordenação de edição: Holman Jiménez Ardila, Nancy Leonardo

© **Organização Ibero-Americana de Seguridade Social, Madri, janeiro de 2025.**

As opiniões e ideias expressas nesta publicação são de exclusiva responsabilidade de seus autores, em nenhum caso esta publicação poderá ser considerada como um reflexo da opinião da Organização Ibero-Americana de Seguridade Social (OISS) nem da Agência Espanhola de Cooperação Internacional para Desenvolvimento (AECID).

Esta publicação deve ser citada como: Organização Ibero-Americana de Seguridade Social. Protocolo sobre medidas para promover o acesso ao emprego público de pessoas com deficiência. Madri, 2025.

É proibido o uso desta obra para fins comerciais.

Para qualquer dúvida, entrar em contato com o secretário geral da OISS:

Telefone: (34) 91 561 17 47

Contato corporativo: www.oiss.org

Secretaria Geral: sec.general@oiss.org

Com o apoio de:



Índice

Apresentação	5
Introdução	8
Justificativa	11
Contexto	15
Marcos normativos e político-institucionais	21
Regulamentação internacionais	22
Regulamentação nacional	25
Princípios fundamentais das políticas de acesso ao emprego público pessoas com deficiência na Ibero-América	30
Medidas para promover o emprego de pessoas com deficiência	34
Sistema de cotas (reserva obrigatória de vagas)	35
Serviços públicos de emprego e orientação profissional	38
Formação profissional	39
Acessibilidade e acomodações apropriadas	41
Emprego apoiado	42
Desafios do acesso ao emprego público para pessoas com deficiência	45
Oportunidades de acesso ao emprego público	50
A deficiência e o emprego público	51
Tecnologias ao serviço da inclusão	52
Tecnologias, produtos e serviços	52
A tecnologia a serviço da qualidade de vida	53

Contenido

O derecho de acceso	53
A relação entre educação, capacitação e emprego	53
Diretrizes políticas e linhas de ação	55
Boas práticas	56
Linhas de ação estratégicas	58
Conclusões e recomendações	63
Referências bibliográficas	67



Apresentação

Apresentação

A Organização Ibero-Americana de Seguridade Social tem o prazer de apresentar o “Protocolo sobre medidas para favorecer o acesso ao emprego público das pessoas com deficiência” como uma iniciativa de grande importância para promover a igualdade de oportunidades e a inclusão de pessoas com deficiência no setor público na Ibero-América. Este protocolo reconhece o acesso ao emprego como um direito fundamental da cidadania com deficiência, constituindo um pilar chave para a coesão social, o desenvolvimento sustentável e a melhoria da qualidade de vida em toda a região.

Desde o início do nosso *Programa sobre Emprego das Pessoas com Deficiência na Ibero-América*, em 2012, esta organização tem realizado numerosas ações para promover a inclusão deste grupo populacional no mercado de trabalho. Este protocolo representa um avanço significativo no nosso compromisso em melhorar o acesso ao emprego para pessoas com deficiência, sendo uma iniciativa essencial em nosso esforço contínuo para reduzir as desigualdades e garantir o respeito e a proteção dos direitos fundamentais desta população.

As pessoas com deficiência têm um alto risco de exclusão social e enfrentam grandes dificuldades para acessar empregos formais e estáveis que lhes permitam manter condições de vida dignas e acessar o sistema de seguridade social. Essa realidade sublinha a urgente necessidade de implementar medidas efetivas que promovam a igualdade de oportunidades e a inclusão no setor público. Este protocolo tem como objetivo abordar essas disparidades e assegurar um ambiente de trabalho inclusivo e acessível para todas as pessoas. O protocolo se fundamenta nos princípios dos direitos humanos, especialmente nos estabelecidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, que advogam pela igualdade e pela não discriminação. Também se baseia na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

da ONU (CDPD), em particular em seu Artigo 27, que destaca o direito ao trabalho e ao emprego em condições de igualdade para as pessoas com deficiência, promovendo sua inclusão laboral em todos os setores. Além disso, esse compromisso com a inclusão laboral é sustentado pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), em particular o ODS 8, que fomenta o trabalho decente e o crescimento econômico para todos, e o ODS 10, que busca reduzir as desigualdades e promover a inclusão social, econômica e política.

Este protocolo foi elaborado com base no Catálogo de medidas para favorecer o acesso ao emprego público das pessoas com deficiência, que foi elaborado no âmbito do Workshop sobre Medidas para favorecer o acesso ao emprego público das pessoas com deficiência de 2021, organizado pela Organização Ibero-Americana de Seguridade Social, pelo Instituto Nacional de Administração Pública da Espanha, pelo Grupo Social ONCE, que atua como Unidade Técnica do Programa Ibero-Americano sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, com o apoio da Agência Espanhola de Cooperação Internacional para o Desenvolvimento.

Com a publicação deste protocolo, a OISS busca promover o emprego público das pessoas com deficiência no setor público ibero-americano, não apenas a partir do reconhecimento de seus direitos, mas também destacando os benefícios da diversidade e da valorização do talento dessas pessoas. O protocolo propõe uma série de medidas-chave para facilitar seu acesso ao emprego público, considerando tanto os desafios quanto às oportunidades do contexto regional.

A participação ativa das pessoas com deficiência na esfera pública não é apenas um direito, mas também uma oportunidade para enriquecer a administração pública com diversas perspectivas e experiências. Ao promover seu acesso ao emprego público em

condições adequadas, fomenta-se sua inclusão no sistema de seguridade social, o que contribui para reduzir a informalidade laboral e melhora sua estabilidade econômica e social. Este enfoque assegura que as instituições públicas se beneficiem de uma maior diversidade e que a representação de todas as pessoas seja equitativa e justa.

A implementação deste protocolo é um passo fundamental em direção a uma sociedade mais justa e inclusiva. Nossa responsabilidade coletiva é garantir que as pessoas com deficiência tenham as mesmas oportunidades no âmbito laboral, para o qual é essencial levar em conta suas necessidades no contexto. Com o compromisso de todos, conseguiremos criar um ambiente onde todos y todas possam se desenvolver plenamente e contribuir com seus talentos e habilidades. A

adoção deste protocolo trará múltiplos benefícios, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e diverso, enriquecendo assim as instituições públicas. Além disso, contribuirá para melhorar as condições de trabalho, tornando-as mais equitativas e acessíveis para todas as pessoas. Ao implementar essas medidas, os Estados atenderiam suas obrigações em matéria de direitos humanos e desenvolvimento sustentável, alinhando-se aos padrões estabelecidos pela comunidade internacional sem deixar ninguém para trás.

Gina Magnolia Riaño Barón

Secretária Geral

Organização Ibero-Americana de Seguridade Social
(OISS)





Introdução

Introdução

No contexto ibero-americano, a inclusão de pessoas com deficiência (doravante pessoas com deficiência) na esfera pública do trabalho, tornou-se um imperativo ético e social. Dada a persistência de desigualdades e barreiras que dificultam o pleno acesso ao emprego, é oportuno e necessário desenvolver um extenso protocolo que articule medidas concretas para garantir a inclusão desse grupo na esfera pública, cabendo ao Estado a responsabilidade por seu cumprimento.

Este Protocolo representa, além de um compromisso com os direitos fundamentais das pessoas com deficiência, uma contribuição para a construção de sociedades mais **justas, inclusivas e diversas**.

O objetivo principal deste documento é fornecer um marco regulatório sólido e um guia prático e acessível para os países ibero-americanos, em vistas da implementação de políticas inclusivas no emprego público. O protocolo se enquadra ética e legalmente nos princípios de igualdade e não discriminação consagrados na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) e em outros instrumentos internacionais, como as recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da Organização Mundial da Saúde (OMS) e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas.

Este documento procura sensibilizar seus principais agentes sobre a importância da inclusão trabalhista, ao mesmo tempo que **fornece ferramentas concretas para superar as barreiras já existentes**. Pretende-se também contribuir para a transformação cultural das instituições públicas, para que promovam ambientes de trabalho mais acessíveis, respeitando a diversidade e sendo capazes de estar projetados para toda a sociedade.

O Protocolo destina-se especialmente a pessoas com poder de decisão, legislativos, pessoal de gestão pública e outras instituições governamentais, com possibilidade de tornar-se uma ferramenta eficaz e orientadora para diferentes organizações internacionais, organizações da sociedade civil e também do setor privado.

Além disso, espera-se que este documento, seja **uma ferramenta útil para pessoas com deficiência e suas famílias**, funcionando como apoio na exigência da implementação de políticas inclusivas para o pleno exercício de seus direitos.

No entanto, considera-se que é de responsabilidade do Estado o compromisso pela aplicação dos regulamentos, bem como alocar os recursos necessários para sua execução, além de garantir o seu cumprimento.

A Organização Ibero-Americana de Seguridade Social (OISS) tem desempenhado um papel de destaque na promoção da empregabilidade das pessoas com deficiência na região, ao considerar o tema dentro dos seus Programas de Interesse Especial. Em 2012, é lançado o *Programa de Emprego de Pessoas com Deficiência na América Latina*, do qual participam 15 países.

Desde então, foram realizados encontros internacionais, seminários, debates, diversos intercâmbios de boas práticas; a criação da Rede Ibero-Americana de Empresas Inclusivas (RIEI)¹, como um elo de redes nacionais de países; e a criação do Observatório de medidas para a promoção do emprego de pessoas com deficiência².

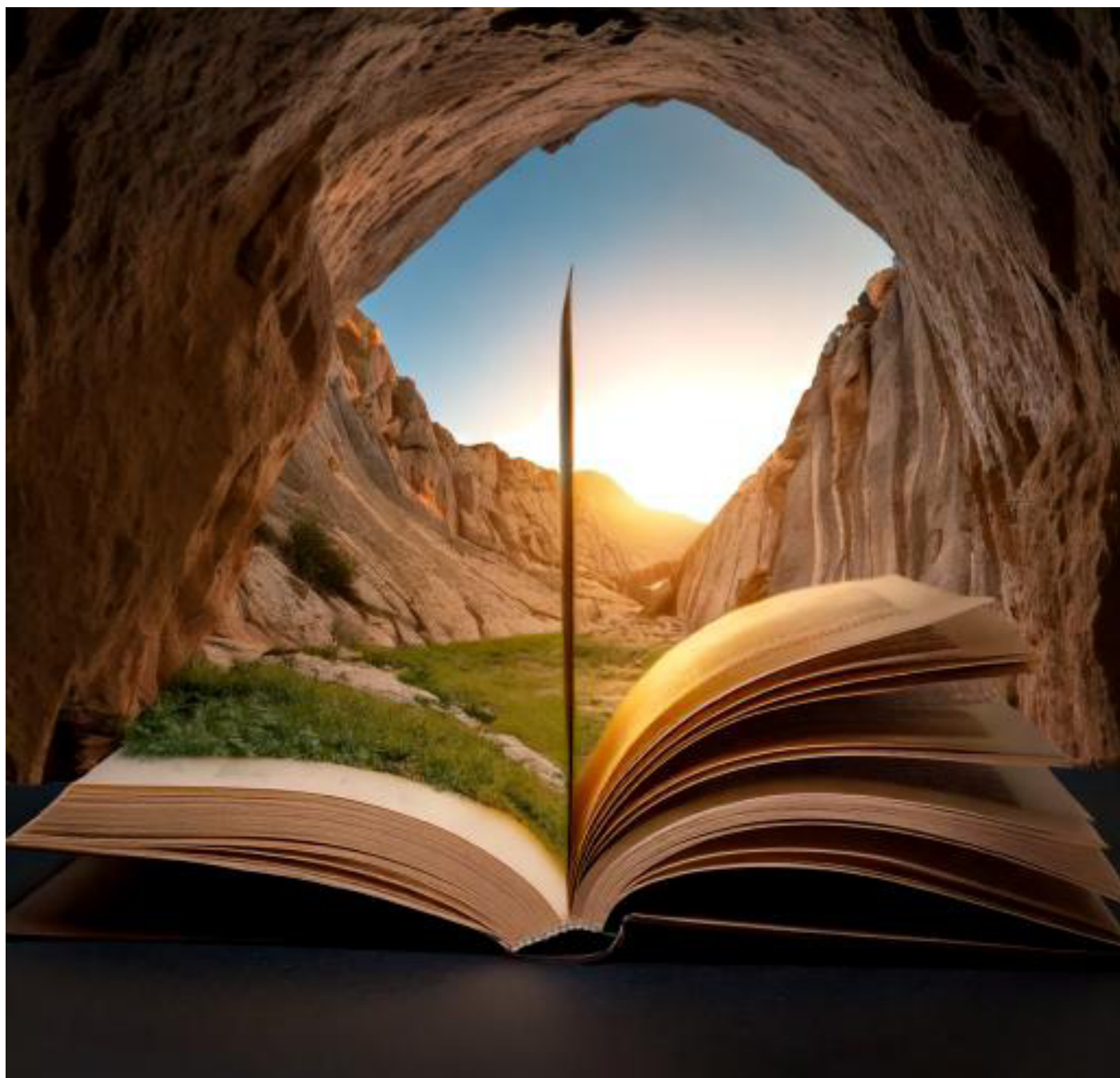
Entre suas publicações mais relevantes estão o estudo *"Medidas para a promoção do emprego de*

¹ <https://www.riei.red/>

² <https://www.odismet.es/>

personas com deficiência na Iberoamérica" (OISS, 2014)³ e o "*Catálogo de medidas para promover o acesso ao emprego público para pessoas com deficiência*" (OISS, 2021)⁴. Ambos oferecem uma análise detalhada dos enquadramentos jurídicos e das melhores práticas nessa área.

Por esse motivo, o Programa de Emprego de Pessoas com Deficiência, tornou-se uma referência fundamental na geração de estratégias e ações destinadas a otimizar as oportunidades de trabalho deste grupo na região. Tais experiências e conhecimentos podem ser usados para enriquecer o desenvolvimento e implementação deste Protocolo.



³ Disponível on-line em: https://www.oiss.org/wp-content/uploads/2000/01/Oiss_Estudio_sobre_medidas_promocion_de_empleo-2.pdf

⁴ Disponível on-line em: https://bibliotecadigital.aecid.es/bibliodig/biblioteca_hispanica/es/catalogo_imagenes/grupo.do?path=1029911



Justificativa

Justificativa

Para compreender a importância de promover o acesso ao emprego público à pessoas com deficiência na América Latina, é essencial começar por definir de quem estamos falando quando nos referimos a elas. Em primeiro lugar, falamos de pessoas com suas singularidades, contextos e histórias de vida, com interesses e desejos diversos como qualquer outra pessoa. Em segundo lugar, referimo-nos à deficiência não como uma condição médica ou um déficit funcional, mas como um fenômeno que surge da **interação da pessoa com o contexto físico, social e político no qual ela vive.**

Atualmente, a deficiência deixou de ser analisada a partir de "modelo médico". O documento "*Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde*" (CIF) realizado pela OMS em 2001, colabora nesta reflexão, pois aborda a questão como um fenômeno complexo, produto da relação entre as diferentes condições funcionais da pessoa e as barreiras apresentadas em seu contexto de vida.

"à deficiência não como uma condição médica ou um déficit funcional, mas como um fenômeno que surge da interação da pessoa com o contexto físico, social e político no qual ela vive."

A abordagem deste protocolo rejeita o caráter "médico-reabilitativo", enquadrando-se no chamado **Paradigma Social da Deficiência**, que reconhece que as limitações das pessoas com deficiência não são inerentemente causadas pelas suas condições médicas, mas pelas **barreiras presentes no contexto físico, social e cultural**. Esta abordagem destaca a necessidade de remover tais obstáculos e proporcionar a plena participação e autonomia das pessoas

com deficiência em todos os aspectos da vida, incluindo o emprego.

É, portanto, importante reconhecer a diversidade funcional das pessoas com deficiência, entendendo que cada indivíduo possui diferentes competências, capacidades, motivações, histórias de vida e necessidades, para projetar o planejamento em relação ao emprego inclusivo, ou melhor, com inclusão trabalhista.

A CIF propõe um conceito relevante que é o de "funcionalidade", com o qual procura integrar todas as funções, sejam elas corporais, ocupacionais ou interativas. Indica também que no âmbito desta "funcionalidade" é possível diferenciar vários aspectos e suas consequências. O documento em questão, aponta aspectos positivos como aqueles que atuam como "facilitadores" da interação entre uma pessoa com uma dada condição de saúde e seus fatores contextuais, tanto ambientais quanto pessoais. Também nomeia como aspectos negativos aqueles que funcionam como "obstáculos" à interação entre uma pessoa com uma condição de saúde e seus fatores contextuais.

Dado que a deficiência não é um atributo da pessoa, mas sim o resultado de um conjunto de condições geradas num contexto, torna-se imprescindível uma mudança de atitude e ideológica como condição para a sua abordagem. Esta perspectiva nos desafia ao mesmo tempo que nos envolve no sentido de **conceber ambientes de trabalho inclusivos, que valorizem os aspectos "facilitadores" em detrimento dos "dificultadores". E, desta maneira permitir que as pessoas com diversidade funcional desenvolvam o seu potencial e contribuam significativamente para a sociedade, promovendo assim, uma substantiva mudança cultural.**

A CDPC define deficiência como "aquelas condições que limitam o exercício de direitos e

o desempenho de atividades devido a barreiras físicas, sociais, culturais, econômicas, ambientais ou de comunicação". É a partir de uma prática baseada nestes conceitos, e nos paradigmas dos direitos humanos e do Modelo Social que os acolhe, que os processos inclusivos podem ser abordados com sucesso.

O acesso ao emprego é mais do que uma atividade desejada ou necessária à pessoa. Corresponde ao **exercício de um direito que deve ser devidamente garantido**, tal como expresso nos ODS, onde se menciona que **"toda pessoa tem direito ao trabalho para poder viver com dignidade"**. A meta 8.5 indica que até 2030 devemos alcançar "emprego pleno, produtivo e trabalho digno para todas as mulheres e homens, incluindo jovens e pessoas com deficiência, bem como remuneração igual para trabalho igual".

É a partir desta concepção, baseada em direitos e tomando como referência as coordenadas que o modelo e paradigma social da deficiência proporcionam, que surge com fluidez lógica a incorporação do Estado como ator incontornável, dado que representa a garantia do exercício da igualdade de direitos dos cidadãos. A inclusão trabalhista das pessoas com deficiência no emprego público é uma responsabilidade pública e uma oportunidade de transformação social.

O emprego público desempenha um papel importante na construção de sociedades mais inclusivas e equitativas. O acesso das pessoas com deficiência ao emprego público não só garante a sua estabilidade profissional e segurança econômica, mas também envia uma

mensagem poderosa de compromisso com a inclusão e a diversidade. Além disso, o emprego público oferece oportunidades para influenciar políticas e práticas que promovam a inclusão em outros setores da sociedade. Portanto, **promover o acesso das pessoas com deficiência ao emprego público não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma estratégia eficaz para avançar rumo a uma verdadeira inclusão na Iberoamérica.**

"promover o acesso das pessoas com deficiência ao emprego público não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma estratégia eficaz para avançar rumo a uma verdadeira inclusão na Iberoamérica."

A elaboração do referido Protocolo também se fundamenta na **necessidade de contribuir para superar as barreiras sociais e promover uma abordagem inclusiva do emprego.**

Sendo assim, ao reconhecer a diversidade funcional e adotar uma abordagem com base na funcionalidade, **este Protocolo procura contribuir para uma mudança cultural e estrutural. Esta mudança permitirá às pessoas com deficiência atingirem seu pleno potencial, além colaborar no desenvolvimento significativo de suas comunidades.**





Contexto

Contexto

A inclusão das pessoas com deficiência no sistema público trabalhista é uma questão relevante nos países ibero-americanos. Diversas iniciativas e políticas têm sido implementadas nesses países, para promover a igualdade de oportunidades e a não discriminação no local de trabalho, alinhadas com as regulamentações internacionais.

Quando nos referimos a emprego falamos de trabalho digno, entendendo-o como aquele que respeita os direitos da pessoa em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana.

Segundo dados da ONU⁵, estima-se que de 1 bilhão de pessoas com deficiência no mundo (15% da população total), 80% vivem em países em desenvolvimento. Por sua vez, o Programa Ibero-Americano sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (PID)⁶ estima que cerca de 90 milhões de pessoas com deficiência vivam na Iberoamérica.

Este Protocolo fundamenta-se em estudos realizados nos 22 países que atualmente fazem parte da chamada Iberoamérica, que inclui a Argentina, a Bolívia, o Brasil, o Chile, a Colômbia, a Costa Rica, o Equador, a Espanha, a Guatemala, o México, a Nicarágua, o Panamá, o Paraguai, o Peru, Portugal, o Principado de Andorra, a República Dominicana, o Uruguai, a Venezuela, El Salvador, Cuba e Honduras. Esses países assinaram e ratificaram a CDPD. A referida convenção, no seu artigo 27, estabelece que os Estados Membros reconheçam o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de condições com os demais, adotando as medidas pertinentes, entre as quais a sua contratação no setor público.

Esta medida implica, sem dúvida, um enorme desafio para os países da região - que somado ao atual contexto pós-pandemia e aos impactos econômicos e

sociais que este evento produziu - enfrenta escassez de dados fiáveis sobre pessoas com deficiência em cada país. Isto implica consequentemente em dificuldades para unificar a informação e levar a cabo medidas concretas que promovam a igualdade de oportunidades e o acesso ao emprego.

Sendo assim, o direito fundamental para garantir o princípio da igualdade e da não discriminação, é gravemente violado. Para contextualizar a situação atual das pessoas com deficiência na América Latina, é necessário coletar dados confiáveis que permitam construir insumos para planejar políticas públicas adequadas.

De acordo com o relatório *Deficiência nas Estatísticas Ibero-Americanas*, elaborado pelo Programa Iberoamericano de Deficiência (PID) e Grupo Social Uma vez em 2022, a maioria das pesquisas provenientes dos países da região não coletam informações destinadas a identificar e caracterizar a população com deficiência. Entre os países que sim o fazem, as enquetes são realizadas de forma não comparável, visto que surgem diferenças conceituais e operacionais (Comissão Estatística da ONU, 2018; 2022). No entanto, podemos partir de alguns relatórios cujos dados qualitativos e quantitativos mostram o contexto socioeconômico complexo e turbulento que as pessoas com deficiência enfrentam hoje e as medidas que os Estados adotam em busca da sua inclusão no mercado de trabalho.

A base de dados da OIT⁷, realizada em 2022, produz algumas premissas e conclusões importantes sobre a situação atual:

- **Mais propensas a estar inativas:** a nível mundial, 7 em cada 10 pessoas com deficiência não trabalham nem procuram emprego, em comparação com 4 em cada 10 pessoas sem deficiência.

⁵ [Dia Internacional das Pessoas com Deficiência, 3 de dezembro | Nações Unidas.](#)

⁶ [Sobre PID | Programa Iberoamericano de la Discapacidad \(PID\).](#)

⁷ Base de Dados OIT, 2022

- Nos 60 países com dados disponíveis, **a taxa de inatividade das mulheres com deficiência não só era superior à das mulheres sem deficiência**, mas também superior à de homens com e sem deficiência.
 - **Enfrentam barreiras à educação:** as pessoas com deficiência têm 2 vezes mais probabilidades do que as pessoas que não são pessoas com deficiência de terem um nível de escolaridade inferior ao básico. Além disso, o nível educacional está correlacionado com o nível de competências das profissões a as quais podem ter acesso. Os dados mostram que as pessoas com deficiência têm menos probabilidade de trabalhar em profissões altamente qualificadas.
 - **Têm maior probabilidade de estarem desempregadas:** a sua taxa média de desemprego é de 7,6%, em comparação com 6% para as pessoas sem deficiência.
 - **Maior probabilidade de trabalhar na economia informal:** uma grande proporção de pessoas com deficiência nos países em desenvolvimento tem empregos informais, que são geralmente caracterizados pela falta de segurança e de benefícios. Dado que os trabalhadores informais não estão abrangidos pela legislação trabalhista ou pela segurança social, as pessoas com deficiência que têm empregos informais encontram-se numa situação ainda mais vulnerável.
 - **Maior probabilidade de trabalharem por conta própria:** Em muitos países, isso reflete as oportunidades limitadas que têm para encontrar emprego remunerado.
 - **Frequentemente ganham menos:** Embora a disparidade salarial possa dever-se ao fato de muitas pessoas com deficiência trabalharem em tempo parcial, o seu rendimento mensal mais baixo limita a sua capacidade de consumir e as expõe a um maior risco de cair na pobreza.
 - **Os jovens têm maior probabilidade de não terem emprego, educação ou capacitação:** Os jovens com deficiência entre os 15 e os 29 anos têm até 5 vezes mais probabilidades de estarem fora do sistema educativo e de não terem emprego ou formação, do que outros sem deficiência.
 - **A situação do emprego deteriorou-se durante a crise da COVID-19:** a proporção de pessoas com deficiência empregadas diminuiu entre 2019 e 2020 em 11 dos 12 países para os quais existem dados disponíveis.
- De acordo com o relatório *"Pessoas com deficiência e inclusão trabalhista na América Latina e no Caribe: principais desafios dos sistemas de proteção social"* (M.F. Bietti, 2023) da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), após a COVID-19, durante a pandemia, a região da América Latina e das Caraíbas registou um declínio de mais de duas décadas na pobreza e na pobreza extrema em 2020 (CEPAL, 2022), com um aumento crescente destes níveis desde 2015 a nível regional, especialmente em relação à pobreza extrema.
- Esta situação causou empobrecimento e deterioração generalizados e, embora tenham ocorrido alguns processos de recuperação, não foram suficientes para reverter a situação. Tudo isto causou um impacto ainda maior para as pessoas com deficiência, que, através dos limitados dados estatísticos disponíveis, estima-se que tenham uma maior propensão para viver em grupos familiares pobres, com baixos níveis de educação, rendimentos mais baixos e poucas oportunidades de emprego. "Cerca de 1 em cada 5 pessoas que vivem na pobreza extrema tem deficiência e **cerca de 7 em cada 10 grupos familiares com deficiência são vulneráveis a cair na pobreza**", de acordo com um relatório do Banco Mundial (García Mora e outros, 2021, página 13). Neste sentido, alguns países regulamentaram o sistema de pensões contributivas e não contributivas das pessoas com deficiência para que sejam compatíveis com o trabalho. Os sistemas de segurança social também consideram dentro destes benefícios o caso de filhos ou familiares dependentes por deficiência.

As pessoas com deficiência enfrentam um grande número de obstáculos que podem começar numa fase precoce da vida e, em conjunto, impactar significativamente a sua capacidade de encontrar emprego, e ainda mais se for um emprego formal.

Um dos obstáculos mais relevantes está ligado à educação. Em muitos países, as pessoas com deficiência ainda não estão efetivamente incluídas na educação formal, apresentando baixas taxas de conclusão escolar em todos os níveis. Isto reduz seus rendimentos educacionais em comparação à população em geral, o que coloca as pessoas com deficiência em grande desvantagem (OIT, 2018).

“Em muitos países, as pessoas com deficiência ainda não estão efetivamente incluídas na educação formal, apresentando baixas taxas de conclusão escolar em todos os níveis.”

Nesse sentido, diversas medidas e programas têm sido desenvolvidos por diferentes organizações públicas nos países da região, centrados tanto na conclusão educacional como no desenvolvimento da formação para o emprego (proporcionada tanto pelas mesmas organizações como através de organizações da sociedade civil), formação ocupacional e qualificação profissional. Outros programas também visaram a formação para o autoemprego, oferecendo apoio econômico e de formação para promover o empreendedorismo e as cooperativas como outra possível oportunidade de emprego.

Outra barreira a considerar é a falta de acessibilidade, tanto predial como de comunicação, em locais de trabalho públicos e privados. Questões como mesas de trabalho acessíveis ou adaptadas que cumpram os regulamentos de segurança (em alguns países, os regulamentos e códigos de construção já incluem algumas questões de acessibilidade, embora não sejam exaustivos) e diretrizes de design universal⁸, que garantam a correta circulação e deambulação das pessoas nos espaços, a entrada e saída segura dos seus empregos, sistemas de indução e gestão acessíveis que facilitem a autonomia, formatos de comunicação acessíveis, juntamente com medidas de acessibilidade, apoios e ajustes apropriados são essenciais para alcançar a inclusão e a permanência, e também a promoção profissional das pessoas com deficiência. É principalmente no sector público que os Estados podem garantir estas condições de trabalho, adotando as medidas necessárias e relevantes para incorporar as pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Este facto está ligado a outra barreira, relacionada com as limitações dos **transportes públicos** para a deslocação de casa para o trabalho, que tem um impacto ainda maior nas pessoas com deficiência que vivem em zonas remotas e rurais.

Por outro lado, é importante dizer que, embora diferentes decisões e iniciativas neste sentido estejam tomando forma e sendo implementadas em diferentes países, outras alternativas de trabalho, como o teletrabalho, estão em desenvolvimento e têm potencial para certamente contribuir para o processo de inclusão profissional para pessoas com deficiência. Estas novas modalidades de emprego exigem regulamentações que contenham, entre outras condições, o acesso à tecnologia e à conectividade.

⁸ Em 1989, o Centro de Pesquisa em Design Ambiental foi estabelecido nos Estados Unidos na Universidade da Carolina do Norte, com a missão de melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiência por meio de pesquisa e desenvolvimento de projetos acessíveis. A Partir de 1990, os pesquisadores do Centro, especializados em arquitetura, design e engenharia, começou a desenvolver os Princípios do Design Universal. Com base na observação e experiência dos usuários, trabalhando ao lado de pessoas com deficiência sensoriais, físicos e cognitivos, bem como especialistas em acessibilidade e design inclusivo, com o objetivo de criar uma guia aplicável a qualquer tipo de projeto, desde a construção até o desenvolvimento de produtos tecnológicos e digitais. Foi assim que uma lista foi desenvolvida com cada Princípio de Design Universal que foi oficialmente introduzido em 1997. Esta lista foi usada até hoje por governos, empresas, instituições e profissionais como guia para um design universal e acessível.

“existem os obstáculos comportamentais, que são os mais difíceis de identificar e quebrar, pois são ideias e equívocos sobre o que pode ou não fazer uma pessoas com deficiência, e que circulam tanto no sector privado, bem como na esfera pública.”

As novas formas de trabalho, abordadas de forma integral e incorporando as variáveis da pobreza e da educação, constituem um desafio para os países da região, pois caracterizados pelo seu elevado potencial (ainda a ser desenvolvido), podem seriamente representar uma oportunidade no avanço da inclusão trabalhista.

Por fim, existem os obstáculos comportamentais, que são os mais difíceis de identificar e quebrar, pois são ideias e equívocos sobre o que pode ou não fazer uma pessoas com deficiência, e que circulam tanto no sector privado, bem como na esfera pública.

Esse tipo de preconceito, gerado pelo desconhecimento da deficiência e pelo medo ao diferente, reproduz crenças como a de que as pessoas com deficiência são menos produtivas, que necessitam de grandes investimentos para adaptação do trabalho, que podem correr riscos à saúde ou envolver problemas jurídicos à empresa ou organização. Apesar das evidências sobre os benefícios de empregar pessoas com deficiência como parte de uma força de trabalho diversa, muitos empregadores ainda não consideram este grupo como empregável. Esta situação, por sua vez, desencoraja muitas pessoas com deficiência a se candidatarem a ofertas de emprego, mesmo que elas cumpram os muitos e exigentes requisitos solicitados, cada vez mais específicos e complexos.

Nesse sentido, muitas medidas buscam impulsionar e incentivar a contratação de pessoas com deficiência tanto no setor público quanto no privado, como as cotas de trabalho, a preferência

de empresas que incorporem pessoas com deficiência em sua força de trabalho ou em sua escala de valores, incentivos fiscais ou programas de formação que facilitam a formação profissional das pessoas com deficiência, ao mesmo tempo que contribuam para que tanto as empresas como as próprias pessoas com deficiência adquiram experiência.

Nesta linha, outras disposições têm também orientado a criação de programas de sensibilização para as empresas (ou dentro dos próprios organismos públicos) e, por outro lado, programas de formação para acompanhar as pessoas com deficiência na procura ativa de emprego, no desenvolvimento de competências e habilidades sociais.

Embora existam muitas medidas e experiências registradas ao longo dos anos, com implementações e resultados variados, os relatórios mostram que antes da pandemia da COVID-19, a porcentagem dos valores de pobreza das pessoas com deficiência tinha reduzido. Contudo, a crise provocada pela pandemia implicou num grave retrocesso. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) em seu *Relatório Mundial sobre Proteção Social 2020-2022*, afirma que, após a pandemia da COVID-19, “os países se encontram numa encruzilhada na trajetória de seus sistemas de proteção social” (OIT 2022).

Essa tensão atual presente nos países da região, obriga que os recursos sejam geridos pelos Estados de forma mais eficaz e consciente. Ao mesmo tempo, devem projetar políticas de proteção social na perspectiva da interseccionalidade, que considerem os eixos estruturantes da desigualdade (gênero, idade, sexualidade, povos indígenas, zonas rurais, entre outros) além de promover práticas positivas já existentes para reproduzir o impacto social e melhores resultados.

Nesse sentido, o presente Protocolo torna-se um convite à ação a partir do intercâmbio e sistematização das medidas adotadas por diferentes países, em diferentes contextos e realidades sociais, econômicas e culturais.





**Marcos normativos e
político-institucionais**

Marcos normativos e político-institucionais

Em todos os países ibero-americanos existe um marco regulatório de políticas públicas voltadas para a proteção social das pessoas com deficiência, principalmente por meio de leis específicas que tratam do tema, embora algumas delas sejam encontradas em legislações generalizadas⁹.

Regulamentação internacionais

No que diz respeito à adesão às normas internacionais que protegem os direitos das pessoas com deficiência, todos os países ibero-americanos ratificaram na data da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2008), o compromisso em adotar medidas eficazes e relevantes para que as pessoas com deficiência possam alcançar e manter a máxima independência, capacidade física, intelectual, social e vocacional. Além de inclusão e plena participação em todos os aspectos da vida, através da organização, intensificação e expansão de serviços e programas gerais de habilitação e reabilitação, particularmente nas áreas de saúde, emprego, educação e serviços sociais (artigo 26. Habilitação e reabilitação).

Sendo assim, no que diz respeito ao Trabalho e Emprego, os Estados Membros reconhecem o direito das pessoas com deficiência de trabalhar em igualdade de condições com os demais, proibindo a discriminação com base na deficiência no que diz respeito a todos os assuntos relacionados com qualquer forma de emprego, incluindo as condições de seleção, contratação e emprego, continuidade do emprego, promoção profissional e condições de trabalho seguras e saudáveis, em particular “Empregar pessoas com deficiência no setor público” (alínea g. artigo 27.º da CDPD).

No que diz respeito à Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de

Discriminação contra as Pessoas com Deficiência (1999), todos os países latino-americanos a ratificaram e aderiram, comprometendo-se a adotar medidas legislativas, sociais, educacional, trabalhista ou de qualquer outro tipo necessárias para eliminar a discriminação contra as pessoas com deficiência e promover a sua plena integração na sociedade.

Não menos importante no âmbito internacional é a Convenção 159 (OIT), de 22 de junho de 1983, sobre a Reabilitação Profissional e o Emprego de Pessoas com Deficiência, ratificada pela maioria dos países ibero-americanos, com exceção de Honduras, Nicarágua, Andorra e Venezuela. Esta Convenção estabelece no seu artigo 2 que “todo membro deve considerar que o objetivo da reabilitação profissional é permitir à pessoa com deficiência obter e manter um emprego adequado e progredir nele, promovendo assim, a integração ou reintegração desta pessoa na sociedade”.

Por sua vez, o Sistema Interamericano de Direitos Humanos (SIDH), estabelece em seu objetivo 5 do Programa de Ação para a Década para as Américas sobre os *Direitos e a Dignidade das Pessoas com Deficiência* (2016-2026) - PAD referente ao trabalho e ao emprego é o seguinte: “Garantir a inclusão trabalhista plena, digna e remunerada das pessoas com deficiência, em todas as esferas da atividade produtiva, **tanto do setor público como do âmbito privado**. Tendo como base a formação técnica e profissional, bem como igualdade de oportunidades de empregos que disponham de ambientes ocupacionais e de trabalho acessíveis, de acordo com os regulamentos internos de cada país, além de garantir e fornecer fundos destinados a esse fim.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável incluídos na Agenda 2030 (ODS) das Nações Unidas contemplam, por sua vez, “promover o crescimento

⁹ <https://rieoei.org/historico/documentos/RIE63.pdf>

econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos”. Dentro deste objetivo, a meta prioritária para garantir a inserção trabalhista das pessoas com deficiência é a nº 8. 5: **“Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todas as mulheres e homens, incluindo os jovens e as pessoas com deficiência, bem como a igualdade de remuneração” para trabalhos iguais.**

Para resumir, os marcos regulatórios relacionados com a inclusão trabalhista das pessoas com deficiência nos países ibero-americanos estão em consonância com vários instrumentos internacionais e regionais que promovem os direitos humanos, a igualdade e a inclusão social.

Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH)

A DUDH estabelece em seu artigo 23 que o trabalho é um direito fundamental de toda pessoa. Este direito implica o acesso a um emprego digno, seguro e livremente escolhido, bem como condições de trabalho equitativas e satisfatórias. Os marcos regulatórios nacionais dos países ibero-americanos que promovem a inclusão trabalhista das pessoas com deficiência baseiam-se neste princípio, garantindo a igualdade de acesso ao emprego público e privado, bem como a não discriminação no local de trabalho.

Carta Ibero-Americana dos Direitos Sociais Fundamentais

A Carta Ibero-Americana reconhece o direito ao trabalho como um dos direitos sociais fundamentais. Neste contexto, os países ibero-americanos adotaram medidas para garantir a inclusão profissional das pessoas com deficiência, promovendo a igualdade de oportunidades, a acessibilidade e a não discriminação no emprego público e privado.

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD)

A CDPD, ratificada pela maioria dos países ibero-americanos, estabelece no seu artigo 27 o direito ao trabalho e ao emprego digno para as pessoas com deficiência. Este tratado internacional reconhece a importância da adoção de medidas eficazes para garantir a inclusão no trabalho das pessoas com deficiência em igualdade de condições com os demais. As normativas nacionais devem estar alinhadas aos princípios e disposições da CDPD para garantir a plena realização deste direito.

Convênio 159 da OIT sobre Reabilitação Profissional e Emprego

A Convenção 159 da OIT estabelece medidas específicas para a reabilitação profissional e o emprego de pessoas com deficiência. Os países ibero-americanos que ratificaram este acordo comprometem-se a adotar políticas e programas que promovam a inclusão trabalhista das pessoas com deficiência, garantindo o seu acesso às oportunidades de emprego e plena participação no mercado de trabalho.

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda

Os ODS, especialmente o ODS 8 sobre trabalho digno e crescimento econômico, incluem metas específicas relacionadas à inclusão trabalhista das pessoas com deficiência. Os países ibero-americanos assumiram o compromisso de promover políticas de emprego inclusivas que garantam o acesso equitativo ao trabalho para todas as pessoas, incluindo as pessoas com deficiência. Isto se traduz na implementação de medidas concretas para eliminar as barreiras ao emprego, melhorar a acessibilidade e promover ambientes de trabalho inclusivos.

Regulamentação nacional

As normativas dos países ibero-americanos relativas à inclusão trabalhista das pessoas com deficiência baseiam-se em princípios e disposições de instrumentos internacionais e regionais como a DUDH, a Carta Ibero-Americana, a CDPD, a Convenção 159 da OIT e os ODS, que refletem o compromisso dos países em promover a igualdade, a não discriminação e a inclusão social, especialmente no local de trabalho.

A nível nacional, todos os países ibero-americanos possuem leis específicas para a proteção das pessoas com deficiência com disposições destinadas a promover a sua inclusão social e profissional, tanto em lei específica como através de regulamentos incluídos em outras leis. Recentemente, vários países modificaram sua legislação sobre deficiência para adaptá-la à CDPD, particularmente à luz da incorporação do paradigma social contra normas que, devido à sua antiguidade, foram concebidas numa perspectiva de “assistência médica” e que por vezes vão de encontro à sua aplicação.

Cuadro 1. Normas nacionais dos países ibero-americanos que mencionam a inclusão laboral das pessoas com deficiência no sector público.

País	Norma	Descripción	Órgão executor
Andorra 	Lei n.º 20/2017 - Lei sobre a garantia dos direitos das pessoas com deficiência	Acesso preferencial das pessoas com deficiência às ofertas de emprego público.	Consejo Nacional de la Discapacidad (CONADIS)
Argentina 	Lei n.º 22.431 sobre o Sistema de Proteção Integral das pessoas com deficiência	Estabelece que o Estado, os seus organismos e entidades públicas devem garantir a inclusão laboral das pessoas com deficiência, estabelecendo uma quota mínima de contratação de 4% do total do pessoal.	Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS)
	Lei n.º 24.308 sobre a validade das concessões concedidas a pessoas com deficiência	O Estado Nacional, as entidades descentralizadas e autárquicas, as empresas mistas e estatais e o Município da Cidade de Buenos Aires são obrigados a conceder, em regime de concessão, a pessoas com deficiência, espaços para pequenas empresas em todos os serviços administrativos.	
Bolívia 	Ley N° 977 - Ley de inserción laboral y de ayuda económica para personas con discapacidad	Todas as instituições do sector público, que incluem os órgãos do Estado Plurinacional, as instituições que exercem funções de controlo, de defesa da sociedade e do Estado, os governos autónomos departamentais, regionais, municipais e indígenas camponeses nativos, as universidades públicas, as empresas públicas, têm a obrigação de inserir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, as instituições públicas de segurança social e todas as pessoas singulares e colectivas que recebam, gerem e/ou administrem recursos públicos, têm a obrigação de empregar pessoas com deficiência, a mãe ou o pai, o cônjuge, o tutor ou o encarregado de educação de uma ou mais pessoas com deficiência com idade inferior a dezoito (18) anos ou com deficiência grave ou muito grave, numa percentagem não inferior a quatro por cento (4%) do seu pessoal.	Comité Nacional de la Persona con Discapacidad, entidad descentralizada del Ministerio de Desarrollo Humano
Brasil 	Lei n.º 8.213 - Planos de Benefícios da Previdência Social e Outras Medidas	Obrigação de as empresas com mais de 100 trabalhadores reservarem postos de trabalho para pessoas com deficiência.	Consejo de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CONADE) / Secretaría para la Promoción de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CORDE)
	Lei n.º 13.146 - Lei Brasileira de Inclusão da pessoas com deficiência	O Art. 34 estabelece que as pessoas com deficiência têm o direito de trabalhar num ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de condições.	

País	Norma	Descripción	Órgão executor
Colômbia 	Decreto n.º 2011/17 - Gestor de Regulamentação - Função Pública	O decreto estabelece medidas para a contratação de pessoas com deficiência, define quotas mínimas de emprego e estabelece diretrizes para a criação de ambientes de trabalho acessíveis.	Consejo para la Inclusión de la Discapacidad
Costa Rica 	Lei n.º 8.862 - Inclusão e proteção laboral das pessoas com deficiência no sector público	Uma percentagem não inferior a 5% dos lugares vagos na administração pública está reservada para ser preenchida por pessoas com deficiência, desde que existam vagas de emprego e que estas passem nos testes de seleção e de aptidão correspondentes.	Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS)
Cuba 		Não existe regulamentação específica. As pessoas com deficiência estão legalmente protegidas na própria Constituição da República, bem como noutros regulamentos. Alguns exemplos são: Código da Infância e da Juventude, o Código da Família, o Código Civil, o Código do Trabalho e o Código Penal. Desde os anos 90, os Planos de Ação Nacionais para a Assistência a pessoas com deficiência têm sido criados de cinco em cinco anos. O Programa de Emprego para pessoas com deficiência (PROEMDIS) está em vigor desde 1995.	Consejo Nacional de Atención a las Personas con Discapacidad (CONAPED)
Chile 	Lei n.º 21.015 - Lei de Inclusão Laboral	Tem como objetivo promover a efetiva inclusão laboral de pessoas com deficiência, tanto na esfera pública quanto na privada. É regulamentada por meio de norma específica para o setor público, publicada em 2017.	Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS)
República Dominicana 	Lei n.º 5/13 sobre a Deficiência	A Lei sobre os Direitos das pessoas com deficiência promove uma medida de política afirmativa ao estabelecer uma quota mínima de participação laboral de 5% no sector público e 2% no sector privado em ambientes de trabalho abertos, inclusivos, acessíveis e iguais.	Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) / Departamento de Integración Laboral
Equador 	Lei n.º 796/2012 - Lei Orgânica da Deficiência	O artigo 47.º estabelece que as empresas, públicas ou privadas, com mais de 25 trabalhadores devem contratar, pelo menos, 4% do seu pessoal com deficiência em cargos adequados às suas capacidades, promovendo a equidade de género e a diversidade. O art. 48.º permite que os parentes até ao quarto grau de consanguinidade e segundo grau de afinidade, bem como o cônjuge ou unido de facto de uma pessoa com deficiência grave, possam contar para esta quota, sem exceder 50%. Os pais de crianças com deficiência e outros casos de solidariedade serão validados pela autoridade competente.	Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS) / Secretaría Técnica para la gestión inclusiva en Discapacidades (SETEDIS)
	Decreto n.º 710/11 - Regulamento da Lei Orgânica da Função Pública (LOSEP)	As pessoas com deficiência, devidamente habilitadas pela Autoridade de Saúde Nacional através do Sistema Nacional de Saúde, que tenham celebrado contrato de prestação de serviços ocasionais com uma entidade pública, não podem ser afastadas do seu trabalho, por aplicação da causa f) do art. 146.º do Regulamento Geral da Lei Orgânica da Função Pública.	
El Salvador 	Lei n.º 672/2020 - Lei Especial de Inclusão da Pessoa com Deficiência	O artigo 62.º estabelece que o Estado deve garantir o direito ao trabalho das pessoas com deficiência nos sectores público e privado, assegurando a igualdade de condições, um ambiente de trabalho inclusivo e acessível e o respeito pela sua dignidade.	Consejo Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad (CONAIPD)

País	Norma	Descripción	Órgão executor
Espanha 	Decreto n.º 15/2015 - Estatuto Básico do Funcionário Público	Estabelece no Art. 59.º que 7% das ofertas de emprego público devem ser reservadas a pessoas com deficiência, dos quais 2% são especificamente destinados a pessoas com deficiência intelectual. Além disso, é garantido que as pessoas com deficiência recebam as adaptações necessárias e ajustes razoáveis nos testes selectivos, incluindo tempo adicional e meios adequados, bem como preferência na escolha de cargos e adaptação do emprego.	Oficina de Atención a la Discapacidad (OADIS) / Real Patronato sobre Discapacidad (RPD)
Guatemala 	Decreto 135/96 - Lei de atenção às pessoas com deficiência	Declara de utilidade social o desenvolvimento integral das pessoas com deficiência, física, sensorial e/ou psíquica (mental), em igualdade de condições, para sua participação no desenvolvimento económico, social, cultural e político do país.	Consejo Nacional para la atención de las personas con Discapacidad (CONADI)
Honduras 	Decreto n.º 160/2005 - Lei da Equidade e do Desenvolvimento Integral das pessoas com deficiência	El Estado garante às pessoas com deficiência em todo o país o direito a um emprego digno e adequado às suas condições pessoais necessárias (Art. 31).	Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social
	Decreto n.º 17/91 - Lei sobre a promoção do emprego para pessoas com deficiência	Estabelece um sistema de quotas para os sectores público e privado.	
México 	Lei n.º 13/11 - Lei Geral para a Inclusão das Pessoas com Deficiência	O n.º 2 do artigo 11.º inclui expressamente a conceção, implementação, avaliação e promoção de políticas públicas para a inclusão laboral das pessoas com deficiência, tanto no sector público como no privado.	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Nicarágua 	Lei n.º 763 - Lei dos Direitos da pessoas com deficiência	As pessoas com deficiência têm o direito de não serem discriminadas no acesso ao emprego, com base no princípio da igualdade de oportunidades. Durante a entrevista de emprego, o empregador deve considerar apenas as competências necessárias para o trabalho, em igualdade de circunstâncias com os outros candidatos. O Ministério do Trabalho assegura que todas as instituições e empresas com 50 ou mais trabalhadores contratem pelo menos 2% do seu pessoal com deficiência. Para as empresas com 10 a 49 trabalhadores, deve ser contratada pelo menos uma pessoa com deficiência. Além disso, o Estado dará prioridade à inclusão das pessoas com deficiência nos programas socioeconómicos de acesso ao crédito e os governos regionais e municipais devem integrar as pessoas com deficiência nas suas agendas de desenvolvimento local.	Dirección General de Desarrollo para las personas con Discapacidad y el Consejo Nacional de Promoción y Aplicación de los Derechos de las Personas con Discapacidad
Panamá 	Lei n.º 42 sobre a Equalização de Oportunidades para pessoas com deficiência	O artigo 41º estabelece que as pessoas com deficiência têm o direito de aceder a empregos produtivos e remunerados em igualdade de condições. As políticas de contratação e promoção devem ser equitativas. O artigo 42º insta o Estado a facilitar os recursos técnicos e humanos para a formação profissional e a inserção laboral das pessoas com deficiência, promovendo a sua independência e dignidade. O artigo 44.º estabelece quotas para o sector privado. As empresas com 50 ou mais trabalhadores devem contratar e manter pelo menos 2% do seu pessoal com deficiência, garantindo a igualdade de salários. O Executivo pode aumentar esta proporção de acordo com a situação económica. O Ministério do Trabalho fiscalizará o cumprimento da lei e atenderá às reclamações.	Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS)
Paraguai 	Lei n.º 3.585 que altera os artigos 1.º, 4.º e 6.º da Lei n.º 2479/04 sobre a incorporação obrigatória de pessoas com deficiência em instituições públicas	O Art. 1º modifica a Lei nº 2479/04, estabelecendo que todas as instituições públicas devem garantir a incorporação de pessoas com deficiência em percentual não inferior a 5% de seus quadros, promovendo a inclusão e a igualdade de acesso às oportunidades de trabalho. No Art. 6º, expressa a realização de um monitoramento e avaliação periódica do cumprimento da cota de inclusão de pessoas com deficiência, com a elaboração de um relatório anual apresentado à autoridade competente.	Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las personas con discapacidad (SENADIS) / Comisión Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad (CONADIS)

País	Norma	Descripción	Órgão executor
Peru 	Lei n.º 29.973 - Lei Geral da pessoas com deficiência	O artigo 49.º estabelece quotas de emprego tanto no sector público (5%) como no privado (3%). São igualmente estabelecidas coimas por incumprimento para financiar programas de formação e emprego para pessoas com deficiência.	Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS)
Portugal 	Lei n.º 38 sobre a Contratação de Trabalhadores com Deficiência	O artigo 28.º estabelece quotas de emprego para pessoas com deficiência, tendo em conta que: 1. As empresas devem, tendo em conta a sua dimensão, contratar pessoas com deficiência, em regime de contrato de trabalho ou de prestação de serviços, até 2% do número total de trabalhadores. 2. O anterior pode ser aplicável a outras entidades empregadoras, nos termos estabelecidos em regulamento. 3. A Administração Pública deve contratar pessoas com deficiência numa percentagem igual ou superior a 5%.	Secretaria de Estado para la Inclusión de las Personas con Discapacidad
	Lei n.º 4 sobre o emprego de trabalhadores com deficiência	El Art. 5 establece cuotas de empleo para personas con discapacidad (60% o más) en función del tamaño de las empresas: - Médias empresas (75 ou mais trabalhadores): devem contratar pelo menos 1% da sua força de trabalho. - Grandes empresas: devem contratar pelo menos 2% dos seus efectivos. - Se o cálculo da quota resultar num número não inteiro, este é arredondado para o número inteiro mais próximo. - Para o cálculo, é considerada a média do número de trabalhadores do ano anterior. - As empresas com 75 a 100 trabalhadores têm um período de transição de cinco anos e as que têm mais de 100 trabalhadores de quatro anos para cumprir estas quotas.	
Uruguai 	Lei n.º 19.691 - Lei de Promoção do Trabalho para pessoas com deficiência	A Lei de "Promoção do Trabalho para pessoas com deficiência" visa promover a inclusão de pessoas com deficiência no sector privado. Estabelece que os empregadores com 25 ou mais trabalhadores devem contratar uma percentagem específica de pessoas com deficiência durante os primeiros três anos de vigência da lei, com um mínimo de 4% a partir do quarto ano. A lei procura garantir a igualdade de oportunidades e eliminar as barreiras no acesso ao emprego, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo.	Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad
	Lei n.º 18.094 sobre o ingresso no serviço público de pessoas com deficiência	O artigo 42.º estabelece que o Estado, os governos departamentais, as entidades autónomas e outras entidades públicas devem preencher pelo menos 4% das suas vagas com pessoas com deficiência que preencham os requisitos para o cargo. Estas pessoas terão os mesmos direitos e obrigações que os outros funcionários públicos, exceto nos casos em que se justifiquem regras diferenciadas. Os 4% serão calculados sobre o número total de vagas nas diferentes unidades e órgãos, arredondando-se para cima se o resultado for menor que um, mas igual ou maior que a metade. A obrigação aplica-se igualmente ao orçamento para estes lugares.	
Venezuela 	Lei n.º 38.598/2007 - Lei das Pessoas com Deficiência	O artigo 28º estabelece uma quota de emprego de 5% nos organismos e empresas da administração pública. O artigo 30.º estabelece que a promoção de programas de educação, formação e reinserção laboral das pessoas com deficiência é da responsabilidade dos ministérios competentes, com a participação do Conselho Nacional para as Pessoas com Deficiência.	Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad





Princípios fundamentais das políticas de acesso ao emprego público para pessoas com deficiência na Ibero-América

Princípios fundamentais das políticas de acesso ao emprego público para pessoas com deficiência na Ibero-América

Os *Princípios fundamentais de políticas de acesso ao emprego público das pessoas com deficiência na Iberoamérica* surgem como **uma proposta baseada no marco normativo apresentado, com o objetivo de consolidar um quadro sólido para o desenho e implementação de políticas de acesso ao emprego público das pessoas com deficiência na Iberoamérica.**

A partir de uma abordagem de direitos humanos,

tomam como fonte as principais normativas internacionais, como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Sua aplicação efetiva contribui não apenas para garantir a igualdade de oportunidades e o respeito aos direitos humanos, mas também para promover sociedades mais inclusivas e equitativas na região.

1. Igualdade de acesso



É reconhecido o direito das pessoas com deficiência ao emprego público com oportunidades iguais às das outras pessoas. Isto envolve a eliminação de barreiras físicas, sociais e culturais que possam dificultar sua participação em processos seletivos e o acesso a empregos no setor público.

2. Acesso universal



Os processos seletivos e os locais de trabalho no setor público devem ser acessíveis a todas as pessoas, independentemente das suas características físicas, sensoriais ou cognitivas. Isto inclui adaptação de instalações, utilização de tecnologias acessíveis e prestação de apoio necessário para garantir a participação plena e eficaz de todas as pessoas.

3. Adaptações ou ajustes apropriados



Garantia de adaptações necessárias para assegurar a participação das pessoas com deficiência nos processos seletivos e no ambiente de trabalho. Estas adequações podem incluir ajustes nos procedimentos de avaliação, prestação de auxílios técnicos ou implementação de medidas de apoio personalizadas.

4. Não discriminação



É proibida qualquer forma de discriminação em relação à deficiência no acesso ao emprego público. Os processos seletivos devem ser transparentes, objetivos e isentos de preconceitos, garantindo que todas as pessoas tenham igualdade de oportunidades para concorrer ao emprego.

5. Promoção da diversidade



A diversidade é promovida como um elemento enriquecedor para o setor público. É reconhecida a importância de ter equipes de trabalho diversas que reflitam a pluralidade da sociedade. Sendo assim, a inclusão das pessoas com deficiência é incentivada em todos os níveis e áreas da administração pública. Essas experiências podem enriquecer e inspirar outras instituições não governamentais e do sector privado.

6. Formação



É destacada a importância da capacitação de funcionários públicos na questão da deficiência, bem como sobre os princípios de inclusão e acessibilidade. Isso contribui para criar ambientes de trabalho mais inclusivos e respeitosos com a diversidade e para garantir às pessoas com deficiência um tratamento adequado e livre de estigma.

7. Monitoramento e avaliação



Estabelece-se a necessidade de implementar mecanismos de monitoramento e avaliação para medir o cumprimento dos princípios de acesso ao emprego público para pessoas com deficiência. Isto permite identificar obstáculos, desafios e boas práticas, bem como fazer os ajustes necessários para melhorar a eficácia das políticas e programas de inclusão trabalhista.





**Medidas para promover o
emprego de pessoas com
deficiência**

Medidas para promover o emprego de pessoas com deficiência

Nesta seção faremos uma sistematização e análise das medidas que foram implementadas nos países ibero-americanos nos últimos anos. Da mesma forma, serão detalhadas experiências positivas destinadas a facilitar a inclusão profissional e a permanência das pessoas com deficiência no sistema público de emprego.

Tal como estabelecido no artigo 27.º da CDPD, os Estados Membros devem implementar medidas como a não discriminação, a prestação de serviços de orientação profissional e de intermediação, bem como a formação profissional e a feitura de ajustes e adequações necessárias.

Quando falamos de medidas, referimo-nos a mecanismos de ação positiva, como a introdução de objetivos numéricos ou cotas que devem ser cumpridas dentro de prazos específicos, ou políticas de contratação pública (OISS, 2014).

A seguir, medidas que promovem e favorecem o acesso ao emprego público para pessoas com deficiência:

- Sistema de cotas
- Serviços públicos de emprego e orientação profissional
- Treinamento profissional
- Adequações e adaptações apropriadas.
- Rede de apoio no ambiente de trabalho.

Sistema de cotas (reserva obrigatória de vagas)

De acordo com as Medidas para a Promoção do Emprego de Pessoas com Deficiência na Iberoamérica (OISS, 2014), a porcentagem de vagas reservadas no emprego público para pessoas com deficiência varia de 2% a 7% da força de trabalho nos países ibero-americanos e em muitos destes casos a cota também se estende ao setor privado. Esta medida está prevista em disposição legal e é considerada uma ação de discriminação positiva que visa promover a experiência profissional das pessoas com deficiência.

De acordo com o relatório *Alcançar a igualdade de oportunidade de emprego para pessoas com deficiência através de legislação*. Diretrizes (OIT, 2007) **"A ação positiva é uma resposta à discriminação estrutural ou institucional sofrida por um determinado grupo social e é considerada uma exceção justificada ao princípio da igualdade de tratamento que não é discriminatória."**

Por isso, mesmo quando se registra o descumprimento das cotas estabelecidas, a sua mera existência contribui para a inclusão profissional das pessoas com deficiência.

Os sistemas de cotas são um exemplo de ação positiva, entendida como uma resposta à discriminação estrutural ou institucional sofrida por um determinado grupo social; é vista como uma exceção justificada ao princípio da igualdade de tratamento que não é discriminatória.

No *Catálogo de medidas para favorecer o acesso ao emprego público para pessoas com deficiência* (OISS, 2021), é referido que a OIT conclui que o sistema de cotas acompanhado de taxas é o sistema que mais incentiva o emprego de

personas com deficiência. Sugere ainda que é necessário estabelecer um mecanismo de implementação e, por isso, os manuais de boas práticas acima referidos são de grande importância na concretização de tais políticas.

As taxas de atividade e de emprego das pessoas com deficiência, embora variem de país para país, são, em geral, significativamente inferiores às do resto da população. São normalmente mais elevadas para os homens e para as pessoas com idades compreendidas entre os 30 e os 49 anos e significativamente mais baixas para as mulheres, os jovens e as pessoas com 50 anos ou mais. As pessoas com deficiência também tendem a ter uma taxa de desemprego mais elevada do que a população em geral, embora neste caso as diferenças nem sempre sejam tão acentuadas.

Entre as iniciativas destinadas a integrar estas perspectivas, vale a pena destacar o programa Línea de acceso al trabajo: empleo independiente con perspectiva de género del SENADIS (Chile), o Programa de garantías de los derechos fundamentales de los pueblos indígenas de Colombia, a Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres (México), o III plan nacional de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2008-2017 (Paraguai), o Estudo sobre o impacto da discriminação baseada na deficiência nas mulheres (Portugal), a perspectiva de

género da Estratégia Nacional de Desenvolvimento 2030 (República Dominicana) e o Programa de atención integral a los pueblos indígenas con discapacidad, de CONAPDIS (Venezuela).

Existem três sistemas de cotas:

- Cotas obrigatórias amparadas na imposição de sanções ou em medidas compensatórias alternativas (sistema de cotas com vagas reservadas).
- Cota obrigatória sem sanção efetiva.
- Cota não vinculativa baseada numa recomendação, por exemplo, uma circular governamental.

Algumas das recomendações para que esta medida seja eficaz são:

- Para que o sistema tenha impacto prático, deve ser fornecido um mecanismo de implementação.
- Que o sistema de cotas seja implementado tanto no sector público como no privado, para expandir o seu alcance (OIT, 2007).
- Tal como acontece no sector privado, as sanções são desenvolvidas na esfera pública caso não haja cumprimento da cobertura das cotas (OISS, 2014).

Boas Práticas a considerar



Argentina: A partir da Resolução 3 da Agência Nacional de Deficiência (ANDIS-SGEP) de 28 de dezembro de 2021, é aprovada a figura do Responsável pela Inclusão e Desenvolvimento Profissional das Pessoas com Deficiência, uma pessoa que deverá ser treinada para estar presente em todas as organizações públicas. Sua função é:

- Garantir o planejamento, gestão e fortalecimento de processos que conduzam à inclusão e ao desenvolvimento profissional com perspectiva de deficiência na organização onde trabalha.
- Avançar no cumprimento das cotas de trabalho e no desenvolvimento do plano de carreira das pessoas com deficiência.
- Promover o pleno exercício do direito ao trabalho das pessoas com deficiência.
- Assessorar no desenvolvimento de processos de seleção de pessoal com perspectiva de deficiência.
- Assessorar as áreas de comunicação sobre diretrizes de acessibilidade na concepção, produção e divulgação de informações.
- Aconselhamento, acompanhamento e apoio à implementação de adaptações apropriadas e estratégias de acessibilidade ao ambiente de trabalho (OISS-PID, 2022).



Brasil: De acordo com relatórios da OISS, em alguns países que possuem um sistema de cotas, há um descumprimento generalizado do mesmo, acompanhado de uma certa passividade de governos e autoridades. Diante dessa realidade, uma boa prática realizada em Brasil é a fiscalização do cumprimento das leis de cotas trabalhistas, onde o Ministério do Trabalho e Emprego realiza um sistema de fiscalização gerando dados e estatísticas sobre o total de pessoas ocupadas. Essas informações são publicadas em plataforma pública (CEPAL, 2023).

Serviços públicos de emprego e orientação profissional

Esta medida consiste na prestação de serviços que facilitam e orientam as pessoas com deficiência a procura de emprego, orientação profissional, encaminhamento para programas de formação e aconselhamento sobre ações para melhorar a empregabilidade. Conforme detalhado anteriormente, as pessoas com deficiência encontram múltiplas barreiras no seu acesso à educação, tanto formal como não formal, o que dificulta não só a sua entrada efetiva no mercado de trabalho, mas também o seu processo de procura e candidatura. Neste sentido,

em muitos países ibero-americanos foram lançados portais virtuais de emprego que permitem o encontro entre quem oferece e quem procura trabalho.

Em países como Argentina, Espanha, México, Chile, Colômbia, Costa Rica, entre outros, foram implementados e se encontram em vigor, mecanismos de busca e registo de candidatos com deficiência, em alguns casos abertos a empregadores públicos e privados, bem como aconselhamento presencial em gabinetes ministeriais ou em coordenação com municípios ou distritos. (OISS, 2014).

Boas Práticas a considerar



Espanha: o *Programa Talento*, gerido pelo FSC Inserta, entidade de intermediação profissional da Fundação ONCE, dispõe de um portal web (<http://www.port talento.es/>) que permite às pessoas com deficiência registrarem-se na bolsa ativa de emprego do FSC Inserta. Desta forma, são disponibilizadas informações sobre cursos de formação e e-learning, bolsas de estudo e auxílios, notícias sobre colocação profissional e ofertas públicas de emprego, além de fornecer orientações práticas sobre aspectos como preparação do currículo e carta de apresentação. (OISS, 2014).



Panamá: o Programa para Melhorar a Empregabilidade das Pessoas com Deficiência, dirigido às pessoas com deficiência maiores de 18 anos, procura promover a sua inserção trabalhista através de um processo de intermediação profissional, com orientação e assistência que articula ações de formação com outras instituições ou entidades. (CEPAL, 2023).



Perú: a partir da pandemia da COVID-19, o Ministério do Trabalho e Promoção do Emprego passou a oferecer serviços virtuais por meio de uma plataforma de encontros on-line que permite a união da região Metropolitana de Lima com outras 22 regiões do país. Os serviços incluem: Quadro de Emprego para Pessoas com Deficiência e Orientação sobre os Direitos dos Trabalhadores com Deficiência (CEPAL, 2023).

Formação profissional

Não há dúvidas quanto a ligação entre emprego e educação. E quando existe uma desvantagem no acesso ao sistema educativo, isto gera um impacto direto na possibilidade de futuras empregabilidades.

A formação profissional das pessoas com deficiência é um ingrediente extremamente importante para seu desenvolvimento e posterior inclusão trabalhista. Portanto, deve ter como objetivo facilitar a transição da fase educativa à profissional.

Segundo a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura UNESCO, 90% das crianças com deficiência não frequentam a escola.

Por isso, a educação inclusiva surge com ímpeto tanto na agenda internacional como em políticas educativas, em resposta à persistente desigualdade e às diferentes formas de exclusão e discriminação presentes nas sociedades e nos sistemas educativos.

Conforme afirma o Catálogo de medidas para promover o acesso ao emprego público das pessoas com deficiência (OISS, 2021), um dos problemas mais importantes no acesso a cargos públicos reside na **formação e experiência exigida**. Algumas dessas exigências são muitas vezes impossíveis de serem cumpridas por pessoas com deficiência, razão pela qual uma elevada porcentagem ingressa em cargos operacionais ou empregos informais.

É por isso que as medidas de **formação profissional ou de formação ocupacional** desempenham um papel primordial na melhoria da empregabilidade de pessoas com deficiência no setor público e também na garantia da sua **permanência**, uma vez que consideramos que a educação reduz as desigualdades e amplia oportunidades.

É por isso que, na medida em que a formação educativa das pessoas com deficiência seja

inclusiva, elas passam a ter maior possibilidade de desenvolver suas competências transversais, o que favorece sua formação e preparação para responder às exigências dos diferentes ambientes de trabalho.

No entanto, países da região têm complementado políticas de inclusão profissional com políticas educativas destinadas à aprendizagem técnica e profissional. Muitas dessas iniciativas são fragmentadas e não respondem a uma estratégia definida, além de nem sempre estarem centradas em programas de formação adaptados às demandas do mercado (OISS, 2014).

O CDPC estabelece que os Estados Membros devem permitir às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas gerais de orientação técnica e profissional, serviços de ingresso e formação profissional contínua (art. 27, al. d). Para isso, devem ser geradas as adaptações pertinentes e necessárias para garantir sua participação em processos de formação (CEPAL, 2023).

Para que os processos de formação profissional sejam eficazes, é necessário considerar algumas questões relativas ao contexto e às dificuldades não só de acesso à educação das pessoas com deficiência, mas também no desenvolvimento de competências transversais. Estas, relacionadas com a experiência e a sociabilidade adquirida em empregos, aumentam as competências necessárias para que as pessoas com deficiência possam enfrentar o mercado de trabalho (tanto público e como privado).

Algumas recomendações:

- Que o foco do treinamento esteja nas competências e aplicação de conhecimentos, habilidades práticas e atitudes em ambientes reais de trabalho.
- Que a formação contemple todas as orientações de acessibilidade e as adaptações ou ajustes

necessários para que todas as pessoas possam participar em igualdade de condições.

- Que essas formações acessíveis estejam disponíveis ao longo de toda a carreira profissional para permitir a profissionalização e promoção das pessoas com deficiência nos órgãos, departamentos e entidades da administração pública.
- Que o fortalecimento das soft skills (habilidades comportamentais) seja incorporado nos

processos de aprendizagem e seja uma medida de equalização de oportunidades, minimizando as desigualdades.

- Que contemplem um plano de acompanhamento e orientação personalizado para que as pessoas com deficiência possam ter itinerários formativos completos, desde noções básicas até conhecimentos técnicos cada vez mais específicos exigidos pelo mercado de trabalho (como, por exemplo, novas tecnologias, linguagens de programação, big data, etc.).

Boas Práticas a considerar



Argentina: desenvolveu o programa Promover a igualdade de oportunidades de emprego que oferece apoio às pessoas com deficiência no desenvolvimento do seu projeto ocupacional para ingressar em empregos de qualidade e/ou desenvolver o empreendedorismo de forma independente. Oferece benefícios gratuitos como oficinas de apoio à procura de emprego, orientação profissional, cursos de formação profissional, ações de formação profissional e formação em locais de trabalho. O interessante desse programa é que para a realização de qualquer um dos benefícios, as pessoas com deficiência contam com auxílio financeiro do Ministério do Trabalho e Previdência Social e permanência de 24 meses no programa.



Ecuador: desenvolveu a Unidade Distrital de Apoio à Inclusão (UDAI), composta por 140 unidades em todo o país, com o objetivo de fortalecer a educação especializada e inclusiva. As Unidades de Apoio à Inclusão são as instâncias técnico-operacionais que prestam apoio técnico, metodológico e conceitual por meio do trabalho de uma equipe de profissionais (CEPAL, 2023).



Uruguai: desenvolveu o CERTI: tecnologia para a inclusão, que é um espaço para a construção de estratégias através do uso de tecnologias que potencializam a aprendizagem em espaços educativos (CEPAL, 2023).

Acessibilidade e acomodações apropriadas

No Art. 5º sobre igualdade e não discriminação, fica estabelecido que “Os Estados Membros devem proibir toda e qualquer discriminação à deficiência. As pessoas com deficiência têm direitos iguais em quanto a proteção jurídica e benefícios da lei na mesma medida, o que exige que os Estados adotem todos os procedimentos necessários para garantir os ajustes adequados. Sendo estas medidas consideradas não-discriminatórias.”

Para garantir uma efetiva inclusão profissional no público, é essencial que as pessoas com deficiência não encontrem obstáculos como a falta de informação acessível ou de acessibilidade física nos espaços de trabalho, a falta de transporte acessível para chegar ao local de trabalho, procedimentos administrativos

complexos, entre outros fatores que limitam o apoio à autonomia das pessoas com deficiência. Deve-se considerar também que a deficiência acarreta despesas extras diárias que precisam ser contempladas para prestar o apoio necessário (por exemplo transportes acessíveis para se deslocarem).

Neste sentido, os Estados Membros têm a obrigação de prestar todo o apoio e fazer as adaptações necessárias para que as pessoas com deficiência contratadas possam ter acesso aos seus espaços de trabalho e desempenhar suas tarefas com a maior autonomia possível, garantindo a cadeia de acessibilidade do domicílio ao local de trabalho e fazer as adequações pertinentes nos empregos e espaços de trabalho, para que também possam funcionar com segurança (CEPAL, 2023).

Boas Práticas a considerar

A seguir, alguns exemplos de adaptações que podem ser implementados de acordo com o tipo de deficiência, apresentadas no VIII Seminário Ibero-Americano sobre Emprego de Pessoas com Deficiência (OISS-PID, 2022) em Montevideu. No entanto é importante lembrar que, as adequações devem ser específicas de acordo com as necessidades particulares de cada pessoa e não apenas com a deficiência.

Deficiência motora:

- Reserva de tempo adicional para atividades da vida diária.
- Flexibilização de horário de trabalho e o uso de licenças.
- Incorporação do teletrabalho ou trabalho remoto como possibilidade.
- Implementação de design ergonômico nos espaços de trabalho.

Deficiência intelectual ou cognitiva:

- Priorizar designações de trabalho e descrição das tarefas.
- Permitir horários de trabalho flexíveis.
- Minimizar as distrações.
- Permitir uma carga de trabalho compatível ao ritmo do funcionário.
- Preferência por material visual como fotos, símbolos ou diagramas em vez de texto escrito.
- Contratar um acompanhante profissional ou mediador de trabalho.

Boas Práticas a considerar

Deficiência auditiva:

- Uso de tecnologias inclusivas: e-mail, mensagens instantâneas, legendas/tradução em tempo real, programas de reconhecimento de voz, etc.
- Fornecimento de dispositivo de comunicação aumentativa.
- Observar fatores ambientais como posição, ruído ambiente e iluminação.

Deficiência visual:

- Aumentar o tamanho da fonte do material impresso.
- Configurar as opções de acessibilidade dos sistemas operacionais (Windows, iOS, Linux).
- Fornecer software de leitura: leitor de tela e teclados acessíveis.
- Uso de uma impressora Braille ou em relevo.
- Adicionar sistema de saída de voz ao computador.
- Adaptar as páginas web do indivíduo, incluindo a sua intranet (por exemplo, manual do funcionário, políticas e procedimentos online).

Emprego apoiado

Inicialmente destinado às pessoas com deficiência intelectuais ou cognitivas, o emprego apoiado é a modalidade que dispõe de um profissional como figura mediadora, necessária à sua adaptação ao trabalho, denominada apoio ou tutor (ou coach de trabalho, em outros casos).

Embora tenham começado como programas para pessoas com deficiência intelectuais, são considerados uma opção válida para qualquer deficiência que necessite de apoio pessoal para poder acessar o mundo do trabalho.

O emprego apoiado consiste num conjunto de serviços e ações individualizadas, para que a pessoa com deficiência tenha acesso, se mantenha e possa ser promovida, num espaço de trabalho, acompanhada de profissionais. Também são considerados outros tipos de apoio, que podem ser os chamados apoios naturais, que surgem por iniciativa de colegas, gestores e chefes, e com tecnologia específica que promova

acessibilidade e/ou adaptação ergonômica do local de trabalho.

A estratégia de emprego apoiado combina esses com outros apoios, dentro e fora do local de trabalho, regularmente ou quando solicitado pelo empregador, para prevenir ou resolver rapidamente quaisquer problemas que possam surgir, como serviços de acompanhamento, orientação, formação e desenvolvimento de técnicas, processos ou rotinas, que podem prolongar-se ao longo de toda a vida profissional ou diminuir progressivamente, dependendo das necessidades e da evolução da pessoa com deficiência.

Boas Práticas a considerar

Existem programas de emprego apoiado em vários países ibero-americanos, e em alguns deles a modalidade de emprego apoiado tem reconhecimento legal e ajuda pública. Na maioria dos casos, a sua implementação é articulada com Organizações da Sociedade Civil (OSC) que, através de programas de financiamento (por vezes públicos e outras vezes de organizações ou organismos internacionais), prestam serviços de apoio com os seus especialistas.

De acordo com o que foi partilhado no VIII Seminário Ibero-Americano sobre Emprego de Pessoas com Deficiência, (OISS-PID, 2022), o emprego apoiado:

- Consiste em um sistema individualizado de treinamento e apoio no local de trabalho e um profissional especializado para realizá-lo.
- Reconhece e respeita as escolhas, os interesses, os pontos fortes/potencialidades e as necessidades de apoio das pessoas com deficiência.

A sua regulamentação deve:

- Garantir o direito de pessoas com deficiência aos serviços de apoio.
- Estabelecer o perfil dos destinatários, regular a figura e função do profissional técnico de apoio.
- Estabelecer as condições para a participação das organizações da sociedade civil no processo.
- Contemplar suficiente financiamento





Desafios do acesso ao emprego público para pessoas com deficiência

Desafios do acesso ao emprego público para pessoas com deficiência

De acordo com art. 27 da CPCD, os Estados Membros têm o compromisso de proteger os direitos das pessoas com deficiência a ter condições de trabalho justas e favoráveis, principalmente no que diz respeito à igualdade de oportunidades e também quanto à remuneração por trabalho de igual valor, garantindo, além disso, ambientes de trabalho seguros e saudáveis, livres de assédio, além de terem reparação de quaisquer danos sofridos” (CPCD, 2006).

Em convergência com os princípios de igualdade e não discriminação consagrados na CDPD entre outros instrumentos internacionais como as recomendações da OIT, da OMS e dos ODS acima mencionados, nesta seção são apresentados alguns desafios e complexidades que surgem dos vários contextos, realidades e interseccionalidades presentes nos países ibero-americanos no seu caminho para a inclusão trabalhista das pessoas com deficiência.

Abordagem interseccional

Tendo presente os diversos obstáculos, discriminações e violações de direitos enfrentados pelas pessoas com deficiência no acesso ao emprego, e como essas lacunas se acentuam quando estão associadas a outros eixos estruturantes da desigualdade, como o gênero, o código postal e a condição étnico-racial, entre outros (CEPAL, 2023). O preâmbulo da CDPD reconhece a preocupação quando a deficiência é combinada com “formas múltiplas ou agravadas de discriminação com base na raça, cor, gênero, língua, religião, opinião política ou qualquer outra opinião, origem nacional, étnica, indígena ou social, herança, nascimento, idade ou qualquer outra condição” (ONU, 2006, p. 3).

Perspectivas transversais são incorporadas em países da região nas políticas públicas para

pessoas com deficiência, como a perspectiva de gênero, para abordar a inclusão trabalhista e a igualdade de oportunidades. Contudo, é necessário redobrar estes esforços e considerar todas as variáveis que atravessam e constituem as pessoas e especialmente as pessoas com deficiência, de forma a identificar e trabalhar as múltiplas barreiras, a violência e a discriminação que violam os direitos desses grupos.

De acordo com o Comitê dos Direitos das Pessoas com Deficiência (2022), as mulheres com deficiência, as pessoas não binárias com deficiência, os idosos com deficiência e os jovens com deficiência enfrentam uma intersecção de barreiras, relacionadas com gênero, idade e a deficiência em si, que limitam as oportunidades de trabalho, influenciam negativamente o gozo do direito à igualdade de remuneração por trabalho de igual valor e agravam o risco de violência e assédio no local de trabalho.

Portanto, é necessário considerar as diferentes camadas que compõem a interseccionalidade nas identidades das pessoas, a fim de concretizar medidas que cumpram efetivamente o seu propósito e sejam livres de preconceitos e estereótipos. Não é possível pensar, por exemplo, nas mulheres com deficiência sem levar em conta os papéis de cuidado, que na maioria das vezes cabem às mulheres e não são contemplados (porque as pessoas com deficiência são consideradas objetos de cuidado em vez de cuidadoras, ou porque a deficiência anula as mulheres como sujeitos de cuidados). Ou não se pode pensar, por exemplo, em implementar um programa de teletrabalho que inclua pessoas com deficiência de áreas urbanas ou rurais sem considerar o acesso à Internet e a conectividade para estas populações. O mesmo acontece quando os serviços públicos

de emprego se encontram apenas em portais virtuais e o trabalho não é realizado em território de zonas vulneráveis, com gabinetes municipais ou departamentais que funcionam como centros de serviços com cobertura e alcance nacional.

Acesso aos sistemas de segurança social

Nos países da América Latina e das Caraíbas, os sistemas de proteção social e de segurança têm aumentado nos últimos anos. No entanto, esse fortalecimento não tem sido acompanhado do reconhecimento das pessoas com deficiência (CEPAL, 2023), uma vez que, devido à profunda desigualdade na região, os benefícios de segurança social são direcionados principalmente a outros grupos vulneráveis, como idosos, crianças e adolescentes. Mesmo quando direcionados à pessoas com deficiência, o fazem sobre temas específicos da deficiência (benefícios médicos ou de reabilitação) e em muitos casos, na perspectiva do “modelo médico”, sem uma abordagem interseccional e transversal. As avaliações realizadas para determinar se as pessoas com deficiência podem ter acesso a benefícios específicos fornecidos pelos sistemas de proteção social em muitos países continuam a centrar-se nas deficiências individuais. Exemplo disso são as pensões não contributivas por invalidez, muitas vezes incompatíveis com o emprego e cujos critérios estão relacionados com a incapacidade para o trabalho, deixando de lado os custos adicionais derivados da deficiência (como transportes e apoios acessíveis).

Por outro lado, a falta de dados fiáveis disponíveis sobre a realidade das pessoas com deficiência impede a identificação fidedigna das barreiras que surgem de acordo com cada grupo e contexto. Entre os mais comuns estão o distanciamento físico, a ausência de informações adequadas às particularidades de cada grupo e procedimentos administrativos complexos, bem como a falta de autonomia financeira. (CEPAL, 2023).

O desafio, neste caso, reside não só em validar, mas também em convidar as pessoas com deficiência a participarem no debate, reflexão, concepção e planeamento dos benefícios ou medidas que são implementadas com o objetivo de proporcionar igualdade de oportunidades no acesso ao emprego público.

É prioritário que os países tomem medidas para garantir o que está estipulado na CDPD, entre as quais estão a sensibilização do pessoal, o levantamento de dados sobre deficiência, a geração de disposições de não discriminação e acessibilidade e a revisão dos procedimentos operacionais para o acesso a benefícios (CIPPEC, 2023).

Teletrabalho

O potencial do teletrabalho como forma de emprego para a administração pública encontra alguns desafios pela frente. Mesmo antes da pandemia e do contexto de confinamento e isolamento produzido pela COVID-19, o teletrabalho já era considerado uma grande oportunidade e alternativa para a inclusão profissional de pessoas com deficiência, a partir da sua própria casa ou de qualquer local sem necessidade de se deslocarem para escritório, com as despesas adicionais e medidas de acessibilidade que isso possa implicar. No entanto, este tipo de trabalho também tem as suas desvantagens, como a indefinição das fronteiras entre a vida pessoal e profissional, a dificuldade de partilhar um ambiente de trabalho e de construir uma cultura, além do perigo de segregação involuntária de pessoas com deficiência com pouca interação real com suas equipes de trabalho e poucos espaços de socialização.

Falar de home office não é o mesmo que trabalho remoto, uma vez que o primeiro pressupõe um trabalho realizado com recurso de tecnologias da informação (TIC), independente ou fora das instalações do empregador, e o trabalho remoto não implica necessariamente isso.

Es importante acordar:

- Local de trabalho (no domicílio do trabalhador ou outro local).
- Horário de trabalho ou calendário de trabalho.
- Os instrumentos de comunicação que devem ser utilizados.
- O trabalho que deve ser feito.
- Mecanismos de supervisão.
- As disposições relativas à apresentação de relatórios sobre os trabalhos realizados. (OISS-PID, 2022)

Um relatório realizado a partir da comparação de experiências de teletrabalho na administração pública dos países ibero-americanos (Cadernos de INAP 1, 2020) mostra que há uma marcada cultura organizacional de trabalho presencial em seus escritórios. Este estudo defende que, por um lado, alguns serviços como a educação, a saúde ou a segurança pública continuarão a ser fundamentalmente presenciais, enquanto outras áreas, como o apoio (arquivos, compras, contratação, recursos humanos, ou informática), identificação de pessoas, registo de propriedade, habilitações literárias, segurança social, impostos, justiça têm grandes oportunidades para desenvolver o teletrabalho através das novas tecnologias (2020: 36).

Deve-se considerar também o que acontece no caso do teletrabalho com o público-alvo: há populações como idosos, populações indígenas, pessoas com deficiência, setores de baixa renda, entre outros, que têm dificuldade de acesso ao ecossistema virtual. E também porque aprofunda ainda mais a exclusão digital. Pensar nos teletrabalhadores que atendem e processam os pedidos digitais destes grupos de cidadãos é mais um desafio. Por outro lado, seria interessante pensar como esse fator poderia ser retroalimentado na prática se forem as próprias pessoas com deficiência (com suas possíveis

interseccionalidades) que estabeleçam os pontos de partida para contemplar a acessibilidade ao público em todas as suas dimensões.

A contribuição da gestão de talentos diversos neste sentido, oferece múltiplos benefícios, não só nos processos internos da administração pública, de mãos dadas com a inovação e a cultura organizacional, mas também nos processos de atendimento e possíveis necessidades de um público diversificado.

Processos de inclusão profissional no setor público

Talvez o maior desafio enfrentado pelas pessoas com deficiência seja o acesso ao emprego público como tal: Quais os meios de divulgação de ofertas de emprego? Em quais plataformas eles estão? A quem eles se destinam? Quais são os requisitos? Os formulários de inscrição são acessíveis?

E isso é apenas o começo do processo de busca e seleção de perfis, que nem sempre é pensado a partir do design universal. Os concursos públicos são muitas vezes dirigidos às pessoas com deficiência e incentivam a sua aplicação. No entanto, os requisitos, em muitos casos, são demasiado específicos ou inatingíveis para uma grande maioria de pessoas com deficiência que, devido às múltiplas barreiras acima descritas, não possuem todas as competências solicitadas. Outras limitações estão relacionadas à acessibilidade, seja por utilizarem uma linguagem muito formal e técnica, ou por não serem acessíveis para leitores de tela, ou por deficiências motoras, ou por apresentarem inconvenientes para quem tem alguma dificuldade de comunicação.

Por outro lado, estes processos de seleção e recrutamento nem sempre são realizados na perspectiva da deficiência, com o conhecimento de profissionais que já receberam a formação necessária para poder acompanhar todas as instâncias.

É necessário que todo o processo de inclusão trabalhista seja realizado na perspectiva da

deficiência. O diferencial do emprego apoiado reside na atenção a todas as etapas envolvidas no processo de contratação e pós-contratação (reuniões com chefes ou referentes, reuniões com trabalhador com deficiência, adaptações por mudanças de ambiente de trabalho, plano de carreira, reconversão profissional).

A experiência positiva neste sentido é a figura do Responsável pela Inclusão e Desenvolvimento Profissional das Pessoas com Deficiência (cujas atribuições já foram detalhadas anteriormente), ou a figura do gestor de inclusão profissional que existe no Chile, nos termos da Lei N ° 21.275 que cumpre o papel de acompanhar esses processos de inclusão trabalhista na esfera privada. Nestas experiências é muito importante que o trabalho de sensibilização e formação nos ambientes de trabalho seja transversal e eficaz, que realmente deixe capacidades instaladas nas equipes de

trabalho, para que haja continuidade para além do responsável e facilitador.

Por último, e não menos relevante, é fundamental que a inclusão profissional das pessoas com deficiência seja realizada de forma transversal em todas as áreas da administração pública e não seja relegada apenas a áreas, agências ou organizações que trabalham especificamente as questões da deficiência.

Sem dúvida, as principais ferramentas para enfrentar estes desafios são a incorporação da perspectiva da deficiência em todos os processos, a aplicação da metodologia de inclusão laboral, o design universal, as adaptações apropriadas, o emprego apoiado e a monitorização do emprego, constituindo assim uma dinâmica virtuosa sem a qual não há igualdade de oportunidades e possibilidade real de inclusão profissional.





**Oportunidades de acesso ao
emprego público**

Oportunidades del acceso al empleo público

“A abordagem dos direitos humanos à deficiência baseia-se na abordagem social, uma vez que reconhece que as pessoas com deficiência são sujeitos de direitos e que o Estado e outras entidades têm responsabilidades para com essas pessoas.”

Nações Unidas (2014)

A deficiência e o emprego público

A incorporação da temática da deficiência no emprego público tem como objetivo primordial gerar os mecanismos necessários para facilitar o exercício desse direito. O desafio, então, consiste em dar respostas adequadas às demandas que surgem com o aumento de pessoas com algum tipo de deficiência, criando um sistema de apoios para que possam ingressar, permanecer e desenvolver adequadamente suas carreiras nos órgãos públicos. A CDPD afirma que as pessoas com deficiência devem poder trabalhar no setor público, por isso, deve-se promover a implementação de ajustes razoáveis no local de trabalho com estratégias de design universal.

Por “ajustes razoáveis” entende-se as modificações e adaptações necessárias e adequadas que não imponham uma carga desproporcional ou indevida, quando requeridas em um caso específico, para garantir às pessoas com deficiência o gozo ou exercício, em igualdade de condições com os demais, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais.

Já por “design universal” entende-se o design de produtos, ambientes, programas e serviços que possam ser utilizados por todas as pessoas, na maior medida possível, sem necessidade de adaptação ou design especializado. No entanto, isso não exclui que grupos específicos de pessoas com deficiência possam contar com assistência técnica quando necessário.

De acordo com dados do Censo populacional de 2010, na Argentina, 12,9% da população declarou ter alguma dificuldade ou limitação permanente. Na Colômbia, a população com deficiência, segundo o Censo Nacional de População e Habitação (CNPV, 2018), foi estimada em 3,1 milhões (7% da população total). Além disso, o Banco Mundial e a OMS estimam que 15% da população mundial tem alguma deficiência e que em 25% dos lares há pelo menos um integrante nessa situação. Apesar desses números, em muitos casos, essas pessoas não têm acesso a serviços básicos, educação e trabalho, em parte devido aos imaginários culturais que tendem a invisibilizar essa população por meio de ações excludentes.

Atualmente, a participação e a inclusão plena das pessoas com deficiência são garantidas pela igualdade de condições para todas as pessoas, com opções iguais e a adoção de medidas efetivas e pertinentes para facilitar o pleno gozo desse direito.

Trata-se de uma mudança que coloca ênfase na eliminação das barreiras que limitam e condicionam as possibilidades e a autodeterminação. Por isso, é importante a inclusão das pessoas com deficiência nos ambientes, a provisão de sistemas de apoio individualizado, a melhoria da conduta adaptativa e a equidade. É uma mudança que se baseia em focar nas capacidades das pessoas com deficiência, destacando suas potencialidades e reconhecendo suas limitações, não para excluí-las,

mas para compensá-las com apoios adequados. O novo modelo busca uma nova forma de vincular as pessoas com deficiência com seu ambiente, o que exige o aprendizado de conhecimentos e informações específicas.

Tecnologias ao serviço da inclusão

Atualmente, existe o desafio de melhorar a acessibilidade ao trabalho através das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), o que pode proporcionar inúmeras vantagens e novas oportunidades.

A modernização do acesso não presencial e a melhoria da acessibilidade aos serviços públicos de emprego para o público em geral, promovendo a utilização de novas tecnologias, é uma das linhas de ação para avançar na concepção de novas políticas ativas de emprego melhor adaptado às necessidades das pessoas com deficiência.

Em muitos países ibero-americanos foram lançados portais de emprego que permitem que quem oferece e procura trabalho se encontrem diretamente na Internet.

A tecnologia lançou-se na concepção de elementos que eliminem barreiras ambientais para que as pessoas com deficiência possam desenvolver-se como agentes produtivos e, desta forma, melhorar a sua qualidade de vida. A revolução tecnológica tem influenciado o aumento das possibilidades de emprego para pessoas com deficiência. Os desenvolvimentos atenuam as dificuldades decorrentes da redução da mobilidade, da audição ou da visão, permitindo às pessoas com deficiência utilizar o seu potencial cognitivo e desempenhar funções que antes lhes eram vedadas.

Por outro lado, a rápida incorporação das TIC em todas as áreas da família, do trabalho e da vida social está introduzindo mudanças no modo de viver e na comunicação. Subjacente a estas mudanças há

uma promessa de esperança para as pessoas com deficiência, cuja integração como sujeitos sociais plenos é ainda, quantitativa e qualitativamente, escassa e contraditória. Mas juntamente com a esperança, as TIC também podem tornar-se uma nova barreira e motivo de desigualdades entre os cidadãos se não tiverem a acessibilidade necessária para que possam ser utilizadas por qualquer pessoa, independentemente das suas deficiências.

O *Manual de Boas Práticas em Deficiência da Secretaria de Empleo da Argentina* divulga as novas demandas e possibilidades que a tecnologia traz como tendência a uma sociedade mais participativa através do uso de produtos, sistemas e serviços tecnológicos acessíveis e compreensíveis por parte dos cidadãos de todas as idades e características.

Tecnologias, produtos e serviços

Pessoas com pouca força ou falta de coordenação nas extremidades superiores têm dificuldade em usar teclados ou mouse, que são os periféricos mais comuns para acessar computadores, enquanto pessoas com problemas de audição ou visão não conseguem aproveitar informações em formato audiovisual. Da mesma forma, qualquer tipo de deficiência, seja física, intelectual ou sensorial, pode ser mitigada através das facilidades proporcionadas pelas novas tecnologias, produtos e serviços. Para isso existem ajudas técnicas, ou seja, todos os produtos, instrumentos, equipamentos ou sistemas (de qualquer tipo de tecnologia), acessíveis às pessoas com deficiência, que atenuam ou neutralizam a deficiência ou incapacidade, e melhoram a autonomia pessoal e a qualidade de vida. Alguns exemplos são:

- Telefones com videochamadas, que permitem que pessoas com deficiência auditiva se comuniquem por meio de linguagem de sinais.
- Leitores, que permitem que pessoas com deficiência visuais leiam sem usar Braille.

- Teletrabalho, que permite às pessoas com deficiência realizarem tarefas a partir de casa, evitando deslocamentos.
- Tecnologias que permitem às pessoas com deficiência cognitivas ou linguísticas adquirir conhecimentos e aceder a novas formas de comunicação.

A tecnologia a serviço da qualidade de vida

Além do âmbito laboral, é de grande importância o papel desempenhado pelas TICs na redução das situações de dependência e no aumento da autonomia das pessoas com deficiência. No entanto, embora as adaptações tecnológicas estejam representando um grande avanço, ainda não são suficientes para cobrir todas as necessidades específicas desse coletivo, como, por exemplo, aquelas barreiras de caráter econômico e formativo.

As pessoas com deficiência são majoritariamente pobres devido às suas deficiências, mas também, em muitos casos, apesar de terem poder aquisitivo suficiente, carecem da formação necessária para utilizar essas ferramentas. Outra barreira frequente é a acessibilidade, já que, mesmo contando com recursos financeiros e conhecimento para o uso, algumas pessoas com deficiência não conseguem interagir com essas ferramentas porque não estão adaptadas à sua deficiência específica.

O direito de acesso

Alcançar a acessibilidade digital é um mandato fundamental da CDPD numa sociedade imersa num processo de mudança tecnológica e digital. Sendo assim, assume uma importância substantiva o desenvolvimento e aplicação de ferramentas tecnológicas que salvaguardem o direito à plena

autonomia e inclusão cidadã e social das pessoas com deficiência.

Em relação à acessibilidade, definimos as seguintes diretrizes gerais:

- Os serviços e instalações públicas devem ser acessíveis a todos.
- As diferentes necessidades das pessoas com deficiência devem ser tidas em conta na concepção de novos equipamentos e serviços.
- Se o design universal não for possível, as pessoas com deficiência deverão poder acessar os serviços através de equipamentos e serviços adicionais ou alternativos.
- As pessoas com deficiência devem poder utilizar equipamentos e serviços a um custo tão semelhante quanto possível ao das pessoas sem deficiência.
- Os custos do design universal não devem ser atribuídos apenas à pessoas com deficiência.
- Os fornecedores de equipamentos e serviços e as autoridades competentes devem consultar a pessoas com deficiência sobre suas condições e requisitos de acesso antes de qualquer ação.

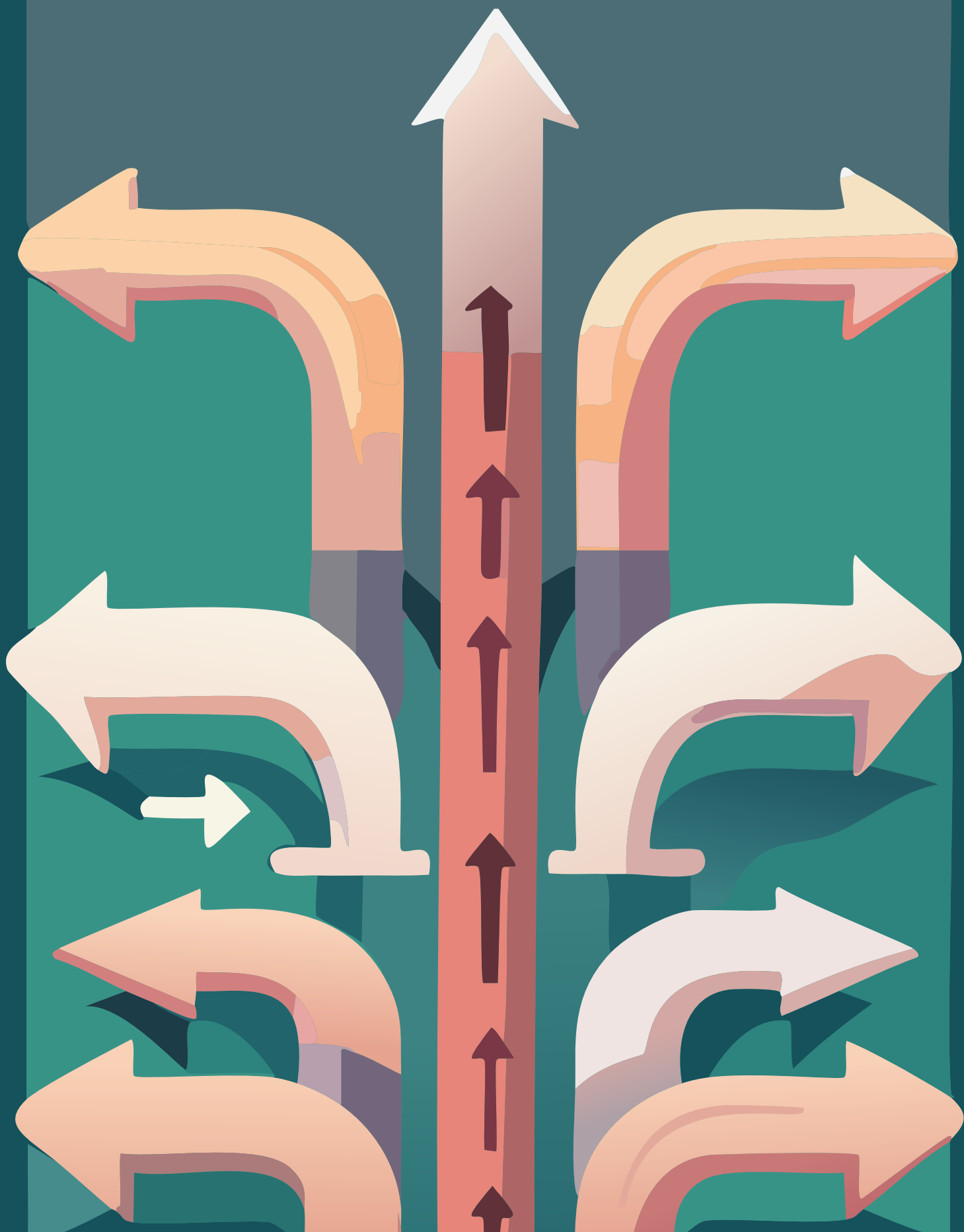
A relação entre educação, capacitação e emprego

Conforme mencionado no *Catálogo de medidas para promover o acesso ao emprego público para pessoas com deficiência* (OISS, 2021), um dos problemas mais importantes no acesso a cargos públicos reside na formação e experiência necessárias para tal, pois é muito provável que as pessoas com deficiência enfrentem obstáculos no acesso ao ensino primário e secundário, onde a inclusão deste grupo é altamente deficiente. Por esta razão, uma elevada porcentagem ingressa em cargos operacionais, empregos informais ou outras alternativas socioeconômicas.

O referido Catálogo propõe diferentes medidas que visam reforçar a relação entre educação, capacitação e emprego, que vão desde a sensibilização para a diversidade desde a infância, passando pela visibilidade do emprego público como uma das alternativas de emprego a escolher no futuro, incorporando a abordagem inclusiva (linguagem de sinais, adaptações estruturais,

materiais de apoio e tecnologias acessíveis) nas comunidades educativas, fortalecendo as competências transversais no âmbito dos processos educativos, à disponibilização de reserva de vagas e objetivos destinados às pessoas com deficiência no acesso a diferentes formações como medida de equalização de oportunidades, minimizando as desigualdades.





**Diretrizes políticas e linhas de
ação**

Diretrizes políticas e linhas de ação

Boas práticas

Um artigo publicado na Revista Ibero-Americana de Educação nº 63 (2013) menciona o conceito de “boas práticas”, progressivamente incorporado à linguagem acadêmica, devido ao interesse despertado em detectar experiências que funcionem em seus ambientes de aplicação para transferi-los, com as devidas adaptações a outros contextos.

O termo vem sendo amplamente utilizado e varia dependendo da área em que é aplicado. Por este motivo, é conveniente definir boas práticas com base na área de estudo em que cada pessoa está inserida, uma vez que são sempre boas práticas num contexto específico e sob determinadas condições. Este último é de extrema importância quando se pensa em estratégias e linhas de ação sobre o tema que nos preocupa, referindo-se ao conceito de transversalidade.

O artigo também menciona diferentes autores¹⁰ que concordam que *boas práticas são ações – inovadoras, eficazes, sustentáveis, verificáveis, transferíveis e fiáveis – de um processo contextualizado e planejado, com base em objetivos previamente definidos, que visam responder às necessidades de um grupo ou organização.*

O objetivo de identificar boas práticas reside na necessidade de as tornar visíveis e acessíveis a todas as pessoas interessadas.

- Argentina: Manual de Boas Práticas em Deficiência. Secretaria Nacional de Emprego Público, Secretaria de Gestão e Emprego Público¹¹.

- Equador: publicou o Manual de Boas Práticas para a inclusão trabalhista de pessoas com deficiência (2013), elaborado pelo Ministério das Relações Trabalhistas, Conselho Nacional para a Igualdade das Pessoas com Deficiência – CONADIS¹².
- Governo da Província de Córdoba, Empresa Inclusiva: Ferramentas de Apoio à Inclusão Trabalhista. Guia para contratação de pessoas com deficiência (2015) OIT¹³.

Variáveis transversais (gênero, idade, populações indígenas, populações rurais)

As cotas de reserva e as metas de inclusão trabalhista para pessoas com deficiência são recomendadas a partir de uma perspectiva transversal e interseccional que considera as variáveis de gênero, sexualidade, idade, raça, classe, etc.

As taxas de atividade e de emprego das pessoas com deficiência, embora variem de um país para outro, são geralmente significativamente inferiores às do resto da população. **São normalmente mais elevados no caso dos homens e pessoas entre os 30 e os 49 anos e muito mais baixos no caso das mulheres, dos jovens e das pessoas com 50 anos ou mais. As pessoas com deficiência também tendem a ter uma taxa de desemprego superior à da população em geral, embora neste caso as diferenças nem sempre sejam tão acentuadas.**

As políticas públicas relativas à inserção trabalhista das pessoas com deficiência nos países

¹⁰ Ballesteros y Mata (2009), Anne (2003) y Pérez (2011) en <https://rieoei.org/historico/documentos/RIE63.pdf>

¹¹ Disponible en línea en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/manual_discapacidad_0.pdf

¹² Disponible en línea en https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/06/manual_buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf

¹³ Disponible en línea en https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_452866.pdf

da Comunidade Ibero-Americana incorporam a perspectiva de gênero de forma transversal e costumam considerar suas necessidades específicas ao longo do ciclo de vida, bem como aquelas que pertencem a populações indígenas ou áreas rurais.

Entre as iniciativas que visam a integração dessas perspectivas, vale destacar o programa Linha de Acesso ao Trabalho: Emprego Independente com Perspectiva de Gênero da SENADIS (Chile), o Programa de Garantias dos Direitos

Fundamentais dos Povos Indígenas da Colômbia, o Norma Mexicana para a Igualdade de trabalho entre Mulheres e Homens (México), o III Plano Nacional para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens 2008-2017 (Paraguai), o Estudo sobre o impacto da discriminação baseada na deficiência nas mulheres (Portugal), a abordagem de gênero da Estratégia Nacional de Desenvolvimento 2030 (República Dominicana), e do Programa de Atenção Integral aos Povos Indígenas com Deficiência, da CONAPDIS (Venezuela).





Linhas de ação estratégicas

Linhas de ação estratégicas

*“...o direito das pessoas com deficiência
ao trabalho, em igualdade de condições
com os demais.”*

CDPD Art. 27, ONU (2008)

A deficiência é, muitas vezes, causa e consequência da pobreza. A desigualdade nos padrões de inserção trabalhista e a discriminação sofrida por este grupo no mercado de trabalho contribuem para reproduzir a desigualdade social, a pobreza e a exclusão social. Essas dificuldades na colocação profissional respondem a muitos fatores que, como salientou há alguns anos o Comitê Espanhol de Representantes das Pessoas com Deficiência (CERMI) ao aprovar o Plano de Emprego para pessoas com deficiência no século XXI, podem ser resumidos nos seguintes pontos:

- Nível educacional e qualificação profissional deficiente ou não adaptado às exigências do sistema produtivo
- Falta de motivação e informação por parte da pessoa com deficiência e dos seus familiares, o que se traduz em dificuldades na melhoria das suas qualificações profissionais ou na procura de emprego.
- Atitude negativa por parte dos empregadores ou responsáveis pelo RH, que revela um preconceito inicial diante dos potenciais e capacidades da pessoa com deficiência ou uma série de falsas ideias pré-concebidas (pouca versatilidade, difícil reconversão profissional, elevados custos de adaptação de locais e empregos.).
- Dificuldades de acesso a fontes de financiamento para criar o seu próprio negócio.

- Dificuldades de acessibilidade (transportes, adaptação de centros de formação ou de trabalho.) que podem dificultar a integração profissional.

A redução das profundas diferenças no mercado de trabalho que afetam as pessoas com deficiência exige a implementação de políticas ativas de emprego que ajudem a melhorar a sua empregabilidade, facilitem a sua transição para o emprego e promovam o seu desenvolvimento profissional.

As políticas ativas de emprego enfrentam uma série de desafios em relação às pessoas com deficiência, entre os quais se destaca a elevada segmentação do mercado de trabalho para este grupo, em que, perante um pequeno grupo de pessoas em situação de emprego estável, existe um maior grupo de pessoas com notáveis dificuldades de acesso ao mercado de trabalho, que alternam situações de emprego precário e desemprego, e um grupo maioritário de pessoas desanimadas ou inativas, que não têm qualquer relação com o mercado de trabalho. A redução desta segmentação deve ser conseguida através de uma uniformização ascendente das condições de trabalho, baseada na melhoria da qualidade do emprego e da proteção nos períodos de transição, na promoção de políticas de formação e aprendizagem ao longo da vida, em que a participação das pessoas com deficiência ainda é muito baixa, e na elaboração de legislação e sistemas de proteção mais flexíveis que não dificultem o acesso e as transições no mercado de trabalho. (OISS, 2014).

Neste sentido, a inclusão profissional das pessoas com deficiência no setor público está repleta de desafios. Algumas medidas que foram implementadas em diferentes países da Iberoamérica tiveram um impacto maior ou menor e, em muitos casos, isso se deve a ações e estratégias que devem acompanhar a sua execução.

Segue abaixo algumas linhas estratégicas de atuação propostas, de produção própria e baseadas no Catálogo de medidas para promover o acesso ao emprego público para pessoas com deficiência (OISS, 2021):

- Estabelecer a obrigação dos Estados de empregarem pessoas com deficiência numa porcentagem ou cota de reserva de todo o seu pessoal e de estabelecer reservas de empregos a serem ocupados exclusivamente por pessoas com deficiência.
- Garantir as condições e disponibilizar ajuda técnica e programas de formação e adaptação necessários à efetiva inclusão das pessoas com deficiência nos seus empregos.
- Desenvolver planos de indução que incluam formatos de comunicação acessíveis para fornecer informação necessária e uma abordagem ao trabalho que permita identificar possíveis apoios ou adequações necessários às pessoas com deficiência.
- Incorporar protocolos ou guias com possíveis diretrizes de acessibilidade, ajustes e apoios pertinentes, bem como diretrizes para tratamento respeitoso e não discriminatório (uso de linguagem adequada, formas de abordar as pessoas com deficiência, etc.). O objetivo desses materiais é que perdurem nas organizações para além das equipes de trabalho e façam parte da indução de qualquer funcionário que inicia sua carreira na administração pública.
- Estabelecer formação obrigatória como parte do processo de indução para todas as pessoas que ingressam na administração pública (com ou sem deficiência) e em qualquer cargo.
- Realizar protocolos de emergência ou evacuação que tenham em conta as barreiras e necessidades de todas as pessoas com deficiência ao sair de um edifício ou propriedade.
- Desenvolver programas de sensibilização e formação sobre a inclusão profissional e a perspectiva da deficiência para autoridades, dirigentes e quadros diretivos, a partir do seu papel como promotores da cultura organizacional.
- Impulsar formaciones y procesos de aprendizaje accesibles para que las personas con discapacidad puedan mejorar su empleabilidad y promoción interna a lo largo de toda su carrera profesional, en igualdad de condiciones.
- Promover procesos de formación e aprendizagem acessíveis para que as pessoas com deficiência possam melhorar a sua empregabilidade e promoção interna ao longo de toda a sua carreira profissional, em igualdade de condições.
- Promover e replicar através de regulamentos administrativos a criação da figura responsável pela inclusão e desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência nas áreas de recursos humanos de cada organização.
- Considerar nos orçamentos um montante destinado a ajustes e apoios que possam surgir, bem como despesas derivadas da deficiência.
- Dispor de profissionais especializados em emprego apoiado ou de organizações que prestem estes serviços para poderem prestar apoio em situações específicas.
- Incluir organizações de pessoas com deficiência nos diferentes projetos desde o seu início, nos debates, reflexões, definições e validações.
- Fortalecer o conhecimento sobre a perspectiva da deficiência e da acessibilidade universal nas áreas responsáveis pela seleção de perfis para garantir o acesso das pessoas com deficiência ao serviço público.
- Trabalhar na sensibilização e formação dos sistemas de segurança social para que incorporem uma perspectiva social da deficiência em vez de uma perspectiva médica.

- Incorporar um departamento ou área de controle, fiscalização e monitoramento de cotas ou sistema de cotas para pessoas com deficiência em cada organização e que por sua vez implemente sanções contra organizações da administração pública que infrinjam a cota de reserva. Que este órgão garanta também o desenvolvimento de medidas que facilitem o acesso, o desempenho e a promoção profissional (através de adaptações aos cargos, adequações apropriadas, formatos de comunicação acessíveis) e intervenha em situações de discriminação.
- Divulgar pesquisas e concursos em plataformas acessíveis à disposição das pessoas com deficiência. Trabalhar em coordenação com organizações de pessoas com deficiência para expandir a sua divulgação.
- Considerar as diferentes variáveis interseccionais que as pessoas com deficiência podem vivenciar: gênero, sexualidade, idade, racialização, classe.
- Promover rede de mobilidade acessível em todas as administrações públicas em edifícios (circulações horizontais e verticais, serviços, áreas de trabalho e estacionamentos, entre outros).
- Apresentar informação em formatos de comunicação acessíveis e na perspectiva da deficiência, sempre numa abordagem interseccional e de design universal.
- Estabelecer políticas de compras sociais, que envolvam a busca de empresas e fornecedores participantes de licitações e editais cujos produtos atendam às diretrizes de acessibilidade e design universal e/ou empreguem pessoas com deficiência.
- Implementar um plano estratégico e um sistema de indicadores que inclua relatório e balanço anual para acompanhar aspectos como cumprimento de cotas, adaptações, adequações implementadas, ações de sensibilização e formação ministradas e outros dados separados por deficiência, gênero, sexualidade, idade, racialização, classe e outras variáveis interseccionais que possam fornecer informações precisas e confiáveis sobre as medidas implementadas.
- Sistematizar os dados fornecidos nos relatórios de monitoramento para identificar e estabelecer boas práticas na administração pública que promovam a inclusão e melhorem a empregabilidade das pessoas com deficiência.
- Desenvolver boas práticas de teletrabalho para pessoas com deficiência, garantindo condições adequadas para o desenvolvimento das tarefas e funções do posto de trabalho.
- Integrar de forma transversal a perspectiva da deficiência a partir de uma abordagem interseccional e de direitos humanos, em todas as áreas do Estado, como promoção de carreiras no serviço público a partir do órgão responsável pela concepção, coordenação e execução de políticas públicas em matéria de deficiência.

O objetivo destas propostas e linhas de ação é o de acompanhar as medidas e desafios apresentados ao longo de todo este protocolo para que estas tenham mais possibilidade de serem implementadas, melhorando assim a empregabilidade de pessoas com deficiência na administração pública. Todas as experiências aqui desenvolvidas, práticas, ações e políticas que vêm sendo realizadas em outros países são material útil para sistematizar e repensar, a partir de um quadro teórico, para poder transformá-las em versões melhoradas e adequadas para serem replicadas. Cabe destacar que cada ação aqui proposta deve ser revisada, planejada, considerada e adaptada de acordo com o contexto particular de cada país e a sua situação atual para maximizar seu impacto.





Conclusões e recomendações

Conclusões e recomendações

Este protocolo constitui uma ferramenta com perspectiva ibero-americana, cujo objetivo é promover o progresso de nossos países face ao desafio que implica a inclusão trabalhista das pessoas com deficiência. Refere-se especialmente ao domínio do emprego público, uma vez que os Estados são responsáveis pela aplicação da regulamentação vigente a nível nacional e internacional.

Ao longo dos capítulos, apresenta-se uma série de sistematizações, reflexões, articulações, experiências e visões em torno da questão da inclusão profissional das pessoas com deficiência no emprego público. Ainda assim, representa a diversidade regional em termos do nível de desenvolvimento das políticas públicas em nossos países, oferecendo acesso a diversas iniciativas e práticas enriquecedoras.

Quanto às perspectivas incluídas neste documento, destacam-se a perspectiva dos direitos, do gênero e da interculturalidade. Nesse sentido, já são muitos os países, instâncias governamentais e organismos internacionais que, graças aos avanços legislativos, exigem a inclusão de critérios ambientais, sociais e de bons governos especificamente com perspectiva de gênero. Este protocolo deixa como recomendação a inclusão das demais perspectivas mencionadas nas iniciativas de política pública em matéria de inclusão trabalhista e insistindo especialmente na incorporação dos Princípios Fundamentais de Políticas de Acesso ao Emprego Público das Pessoas com Deficiência na Iberoamérica como marco direcionador, os quais se encontram devidamente conceitualizados neste trabalho.

O documento contém em suas páginas uma análise exaustiva dos marcos regulatórios existentes na região, abordados de forma ampla, atualizada, sólida, crítica e acessível, com dois propósitos. Por um lado, que possam ser utilizados na concepção

de serviços públicos, políticas inclusivas aplicadas ao emprego público na região e, por outro, que levem em conta a necessidade de avançar no aprofundamento da regulamentação.

Constatou-se, a partir da observação das regulamentações dos países ibero-americanos, que o mecanismo mais utilizado, embora não generalizado, é a aplicação de cotas ou cotas percentuais a serem cobertas nas diferentes administrações públicas centralizadas e descentralizadas pelos trabalhadores com deficiência, com extensão desse benefício para outras pessoas do grupo familiar.

No entanto, esta medida nem sempre é cumprida na sua totalidade, sendo escassos os mecanismos de controle existentes e inexistindo qualquer incentivo ao seu cumprimento ou consequências para o seu incumprimento.

Outras medidas, como a aplicação de adaptações aos ambientes de trabalho, a incorporação de tecnologia para fazer frente às barreiras que as pessoas com deficiência devem ultrapassar, a intermediação efetiva dos centros públicos de emprego para facilitar o acesso aos postos de trabalho público, ou a obrigatoriedade das diferentes áreas da administração pública as suas pesquisas nestes gabinetes, bem como a formação dos agentes que trabalhem nesses gabinetes, são algumas das ações que seria aconselhável aprofundar e implementar para uma maior e melhor inserção trabalhista das pessoas com deficiência nos empregos públicos. Por outro lado, uma dimensão central é a sistematicidade e continuidade destas políticas, o que nem sempre acontece.

Nesse sentido, recomenda-se:

- Rever as leis e regulamentos existentes, a fim de identificar lacunas e contradições que afetam o

exercício dos direitos das pessoas com deficiência em termos de acesso ao emprego.

- Instalar, reformular ou reforçar regulamentos: associados a questões de gênero, interculturalidade, igualdade econômica, geração de apoio, serviços de orientação e monitorização e cobertura regulamentada para apoio à inclusão trabalhista.
- Desenvolver regulamentos que fortaleçam, ampliem os poderes e forneçam recursos às administrações para promover a inclusão trabalhista das pessoas com deficiência nos diferentes setores do Estado.
- Proporcionar possibilidades para a realização de ações, medidas e instalação de novos serviços de apoio ao emprego de pessoas com deficiência.
- Desenvolver estratégias para manter a preocupação atual nos órgãos políticos e legislativos sobre a garantia do acesso ao emprego para pessoas com deficiência.

O fundamento da importância de aprofundar e conhecer o marco legislativo internacional e local relacionado com a inclusão trabalhista das pessoas com deficiência, reflete-se neste trabalho para compreender as próprias regulamentações (em vigor em nossos países), e assim gerar instâncias inclusivas que sejam enquadradas em processos válidos.

Entre outros recursos do protocolo, a revisão analítica da informação disponível proporciona uma perspectiva ampla sobre os dilemas e os diferentes pontos de vista que existem na abordagem do tema, que poderia muito bem ser utilizada na hora de pensar e fazer acordos entre os países ibero-americanos em relação ao desenvolvimento de respostas comuns sobre o tema do documento

Além de alertar sobre a necessidade de:

- Dispor de sistemas de informação que abordem o baixo registo detectado em termos de inclusão trabalhista de pessoas com deficiência.

- Resgatar, rever, consolidar, sistematizar e socializar a informação disponível de forma sustentável.

- Estimular a pesquisa.

O protocolo, como ferramenta dinâmica, coloca à disposição da comunidade ibero-americana um esquema de informação organizado e capaz de se adaptar aos desenvolvimentos institucionais e às condições de cada país, como base para os avanços teóricos que possam ocorrer no futuro em matéria de inclusão

As recomendações que emergem da sua leitura promovem um caminho progressivo e, em termos gerais, permitem visualizar as lacunas existentes para orientar os esforços de acordo com as possibilidades, características e realidade de cada país para superá-las.

É importante destacar aqui que os países ibero-americanos na sua prolífica diversidade cultural, social, econômica e política, além de enriquecerem o protocolo, dão conta do consenso existente a nível regional sobre a necessidade de dar respostas assertivas à questão da inclusão profissional desse coletivo.

Portanto também é recomendado:

- Desenvolver campanhas públicas de divulgação e sensibilização que promovam sistematicamente a cultura da inclusão, a partir da divulgação dos princípios do paradigma social da deficiência.
- Capacitar aqueles que fazem parte das diferentes áreas da máquina pública (executivo, legislativo e judicial) na perspectiva da deficiência, do paradigma social e da inclusão, a fim de incentivar a superação das lacunas persistentes que dificultam a participação igualitária das pessoas com deficiência.

Da leitura do protocolo emerge a ligação entre educação, formação e emprego, uma vez que as evidências nos mostram que a desvantagem no acesso e permanência nos sistemas educativos

influencia substancialmente a empregabilidade futura das pessoas com deficiência.

A partir desta perspectiva sugere-se incorporar nos programas de formação profissional as medidas detalhadas na secção a ele alusiva.

O objetivo do protocolo é o de considerar diferentes ferramentas disponíveis (emprego apoiado, adaptações apropriadas, boas práticas, TIC, entre outras) para garantir progressivamente o respeito aos direitos trabalhistas das pessoas com deficiência, ampliando suas possibilidades de empregabilidade, inclusão e bem-estar.



Referências bibliográficas

- Bietti, M. F. (2023). *Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: principales desafíos de los sistemas de protección social. Documentos de Proyectos*. Santiago, Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL).
- Cardozo, N., & Bulcours, P. (2020). El trabajo remoto en Iberoamérica: *Un análisis comparado de los avances en las administraciones públicas*. Cuadernos del INAP, 1. Argentina: Instituto Nacional de la Administración Pública.
- Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI) (2001). *Un plan de empleo para las personas con discapacidad en el siglo XXI*. España.
- Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2022). Punto 66: Observación general núm. 8 sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2018). Censo Nacional de Población y Vivienda 2018.
- García Mora, María Elena, Steven Schwartz Orellana y Germán Freire (2021). *Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) (2010). Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010. Argentina.
- Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Naciones Unidas (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Naciones Unidas (2014). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Guía de formación. Serie de capacitación profesional N.º 19. Nueva York y Ginebra.
- Naciones Unidas (2018a). Comisión de estadística. Informe sobre el 49º período de sesiones.
- Naciones Unidas (2018b). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe.
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). (2014). *Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica*.
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). (2021). *Catálogo de medidas para favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad*.
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), Programa Iberoamericano de Discapacidad (PID), Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) (2022). *VIII Seminario Iberoamericano sobre Empleo de Personas con Discapacidad*. Montevideo.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1983). Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), & Irish Aid (2007). *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación: directrices*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018). Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019.
- Organización Mundial de la Salud (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud (CIF).
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. *Revista Iberoamericana de Educación N° 63* (2013). España.
- Programa Iberoamericano de Discapacidad y Grupo Social Once (2022). La discapacidad en las estadísticas iberoamericanas: Informe final.



Secretário Geral
c/Velázquez, 105. 1.ª andar
28006 Madri - Espanha
Email: sec.general@oiss.org
www.oiss.org

Com o apoio de:

