



Secretaria  
Internacional  
do Trabalho  
Brasil

# **Gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho**

---

## A Organização Internacional do Trabalho (OIT)

A **Organização Internacional do Trabalho** foi fundada em 1919, com o objetivo de promover a justiça social e, assim, contribuir para a paz universal e permanente. A OIT tem uma estrutura tripartite única entre as Agências do Sistema das Nações Unidas, na qual os representantes de empregadores e de trabalhadores têm a mesma voz que os representantes de governos.

Ao longo dos anos, a OIT tem lançado, para adoção de seus Estados-membros, convenções e recomendações internacionais do trabalho. Essas normas versam sobre liberdade de associação, emprego, política social, condições de trabalho, previdência social, relações industriais e administração do trabalho, entre outras. A OIT desenvolve projetos de cooperação técnica e presta serviços de assessoria, capacitação e assistência técnica aos seus Estados-membros.

A estrutura da OIT compreende: **Conferência Internacional do Trabalho, Conselho de Administração e Secretaria Internacional do Trabalho**. A Conferência é um fórum mundial que se reúne anualmente para discutir questões sociais e trabalhistas, adotar e rever normas internacionais do trabalho e estabelecer as políticas gerais da Organização. É composta por representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores dos 177 Estados-membros da OIT. Esses três constituintes estão também representados no Conselho de Administração, órgão executivo da OIT, que decide sobre as políticas da OIT. A Secretaria Internacional do Trabalho é o órgão permanente que, sob o comando do Diretor-Geral, é constituída por diversos departamentos, setores e por extensa rede de escritórios instalados em mais de 40 países, mantém contato com governos e representações de empregadores e de trabalhadores e marca a presença da OIT em todo o mundo do trabalho.

---

**Gestão de questões relativas  
a deficiência no local de trabalho**

---

## **Gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho**

---

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2003  
1ª edição 2003  
1ª edição (revisada) 2004  
1ª reimpressão 2006

As publicações da Secretaria *Internacional do Trabalho* gozam da proteção dos direitos autorais sob o Protocolo 2 da Convenção Universal do Direito do Autor. Breves extratos dessas publicações podem, entretanto, ser reproduzidos sem autorização, desde que mencionada a fonte. Para obter os direitos de reprodução ou de tradução, as solicitações devem ser dirigidas ao Serviço de Publicações (Direitos do Autor e Licenças), *International Labour Office*, CH-1211, Genebra 22, Suíça. Os pedidos serão bem-vindos.

Secretaria Internacional do Trabalho.

*Gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho: Repertório de recomendações práticas da OIT* / Tradução de Edilson Alkmin Cunha; revisão técnica de João Baptista Cintra Ribas. – 1. ed., rev. – Brasília : OIT, 2006.

64 p.

ISBN 92-2-813686-3

1. Trabalhador com deficiência. 2. Direitos do trabalhador com deficiência. 3. Pessoa com deficiência. 4. Gestão de recursos humanos.

Disponível também em inglês: *Managing disability in the workplace: An ILO code of practice* (ISBN 92-2-111639-5, Genebra, 2002); em francês: *La gestion du handicap sur le lieu de travail: Recueil de directives pratiques du BIT* (ISBN 92-2-211639-9, Genebra, 2002) e em espanhol: *Gestión de las discapacidades en el lugar del trabajo: Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT* (ISBN 92-2-311639-2, Genebra, 2002)

As designações empregadas nas publicações da Secretaria Internacional do Trabalho, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, e a apresentação de matéria nelas incluídas não significam, da parte da Organização Internacional do Trabalho, qualquer juízo com referência à situação jurídica de qualquer país ou território citado ou de suas autoridades, ou à delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade por opiniões expressas em artigos assinados, estudos e outras contribuições recai exclusivamente sobre seus autores, e sua publicação não significa endosso da OIT de opiniões ali constantes.

Referências a firmas e produtos comerciais e a processos não implicam qualquer aprovação pela Secretaria Internacional do Trabalho, e o fato de não se mencionar uma firma em particular, produto comercial ou processo não significa qualquer desaprovção.

As publicações da Secretaria Internacional do Trabalho podem ser obtidas no Escritório para o Brasil: Setor de Embaixadas Norte, Lote 35, Brasília - DF, 70800-400, tel: (61) 2106-4600, ou na Secretaria Internacional do Trabalho, CH-1211, Genebra 22, Suíça. Catálogos ou listas de novas publicações estão disponíveis gratuitamente nos endereços acima, ou por e-mail: [bravendas@oitbrasil.org.br](mailto:bravendas@oitbrasil.org.br). Visite nossa página na Internet: [www.oitbrasil.org.br](http://www.oitbrasil.org.br)

Tradução: Edilson Alkmin Cunha (tel.: 55 61 367-2389)

Revisão técnica: João Baptista Cintra Ribas ([jribas@serasa.com](mailto:jribas@serasa.com))

---

Impresso no Brasil

Estação Gráfica Ltda. ([www.estagraf.com.br](http://www.estagraf.com.br))

## Prefácio

As pessoas com deficiência<sup>1</sup> não formam um grupo homogêneo. Podem ter deficiência física, auditiva, visual, mental ou intelectual. A deficiência pode ser de nascença (congenita) ou pode ter sido adquirida na infância, na adolescência ou mais tarde, durante o período de educação posterior ou no emprego. A deficiência pode ter impacto reduzido sobre a capacidade de trabalho de seu portador ou pouco interferir em sua interação com o meio social; ou poderá ter impacto significativo, exigindo considerável apoio e assistência.

Em todo o mundo, pessoas com deficiência participam do mundo do trabalho, para o qual contribuem em todos os níveis. Não obstante, muitas pessoas com deficiência que buscam trabalho não têm acesso a ocupação remunerada, tendo em vista muitas barreiras.

O desemprego entre os 386 milhões<sup>2</sup> de pessoas com deficiência, com idade para trabalhar, é muito maior do que para indivíduos ainda economicamente ativos<sup>3</sup>, podendo as

---

<sup>1</sup> Neste repertório, as expressões 'pessoas com deficiência' e 'pessoas portadoras de deficiência' são utilizadas como sinônimos. Ao empregá-las, a intenção é a de refletir o uso aceito em diferentes partes do mundo.

<sup>2</sup> Cifra baseada em estimativas da Organização Mundial da Saúde, segundo as quais cerca de dez por cento da população mundial, ou 610 milhões de pessoas, possuem um tipo de deficiência, das quais 386 milhões encontram-se entre 15 e 64 anos de idade (World Population Prospects, 1998 Revision, UN, New York, 1999).

<sup>3</sup> As taxas de desemprego declaradas variam entre 13 por cento no Reino Unido, o dobro da taxa de desemprego da força de trabalho de pessoas sem deficiência, a 18 por cento na Alemanha e a 80 por cento ou mais, de acordo com estimativas para países em desenvolvimento.

taxas de desemprego, no primeiro grupo, chegar a 80 por cento. Embora se reconheça que o desenvolvimento econômico possa induzir maiores oportunidades de emprego, este Repertório ressalta as práticas que permitem aos empregadores fazer melhor uso das habilidades e do potencial de pessoas com deficiência, no contexto das condições predominantes em cada país.

Torna-se cada vez mais evidente que pessoas com deficiência não só contribuem de maneira significativa para a economia nacional, como também, com seu emprego, reduzem o custo das aposentadorias por invalidez. Podem até reduzir o nível geral de pobreza. Os empregadores podem também se beneficiar ao contratar trabalhadores com deficiência e ao manter no emprego trabalhadores que tenham adquirido alguma deficiência, pois conservam assim as valiosas competências adquiridas durante o emprego e durante a formação orientada para o emprego.

Muitas organizações e suas ramificações - inclusive as de empregadores e de trabalhadores e organizações de pessoas com deficiência estão contribuindo para facilitar o emprego, a manutenção no posto de trabalho e o aproveitamento das oportunidades de recolocação profissional para pessoas com deficiência. As medidas adotadas por essas organizações incluem declarações de políticas e prestação de serviços de aconselhamento e apoio.

Este Repertório foi concebido com o propósito de orientar empregadores, de grandes, médias ou pequenas empresas, tanto do setor público como do privado, de países em desenvolvimento ou altamente desenvolvidos, para adotar

uma estratégia positiva de gestão de questões relativas a pessoas com deficiência no local de trabalho.

Embora este Repertório esteja, em primeira instância, endereçado, a empregadores, cabe também aos governos papel essencial na criação de uma base legislativa, na formulação de políticas sociais e na promoção, por meio de incentivos, de oportunidades de emprego para pessoas com deficiência. Ademais, a participação e iniciativas de pessoas com deficiência são importantes para a viabilidade deste Repertório.

O conteúdo deste Repertório baseia-se nos princípios que respaldam instrumentos e iniciativas internacionais (relacionados nos Anexos 1 e 2) para promover emprego seguro e saudável para todas as pessoas com deficiência. O Repertório não cria obrigações jurídicas e não tem o objetivo de substituir a legislação nacional. Deve ser lido e entendido no contexto das condições nacionais e aplicado em consonância com as leis e as práticas do país.

O Repertório de recomendações práticas “Gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho” foi concluído e adotado por unanimidade em reunião tripartite de peritos, realizada em Genebra, entre 03 e 10 de outubro de 2001, por convocação do Conselho de Administração da OIT, decidida em sua 277<sup>a</sup>. Sessão (março de 2000). Os peritos foram designados após consulta com governos, com o Grupo de Empregadores e o Grupo de Trabalhadores do Conselho de Administração da OIT. Participaram da reunião os seguintes peritos:



### *Peritos designados após consultas com governos*

Christine LANGSFORD, Diretor da Seção de Resultados de Emprego, Setor de Reformas de Serviços Relativos a Deficiência, Departamento de Serviços Comunitários e da Família, Canberra, Austrália.

Michael CARLETON, Diretor de Recursos do Conselho de Indenização de Trabalhadores de Colúmbia Britânica, Colúmbia Britânica, Canadá.

Lucía VIVANCO, Vice-Diretor da Fundação Nacional para a Deficiência, Santiago, Chile

Jian Kun YIN, Vice-Diretor, Divisão do Departamento de Treinamento e Emprego da Força de Trabalho, Ministério do Trabalho e da Seguridade Social, Pequim, China.

Julio César MARTINEZ-LANTIGUA, Vice-Diretor-Geral da Secretaria de Estado do Trabalho e do Emprego, Santo Domingo, República Dominicana.

Pierre BLANC, Vice-Diretor-Geral, AGEFIPH, Bagneux, França.

Csilla SZAUER, Ministério dos Negócios Sociais e da Família, Departamento de Assuntos de Deficiência e Reabilitação, Budapeste, Hungria.

Sebenzile Joy Patricia MATSEBULA, Diretor em exercício da Secretaria da Presidência sobre as Condições de Pessoas com Deficiência, Pretoria, África do Sul.

### *Assessores*

N. Popper, (Hungria)

F. Lagadien, (África do Sul)

P. Linders (África do Sul)

*Peritos designados após consultas com o Grupo de Empregadores*

Robert KOSNIK, Diretor de Serviços de Saúde Ocupacional,  
Ontário, Canadá

Anne-Geneviève DE SAINT GERMAIN, Chefe de Service,  
Diretor das Relações Sociais, Movimento de Empresas  
da França, Paris, França

Reinhard EBERT, Representante do Conselho Alemão sobre  
a Inclusão de Trabalhadores com Deficiência, Brühl,  
Alemanha

Minako NISHIJIMA, Gerente, AP Workforce Diversity IBM  
World Trade Asia Corporation, Tóquio, Japão

William DAMBULENI, Diretor-Executivo, The Employers  
Consultative Association of Malawi, Blantyre, Malawi

Anne KNOWLES, Diretor-Executivo, Business New Zealand,  
Wellington 6001, Nova Zelândia

Christian DE BEER, Gerente-Geral de Gestão de Questões  
Relativas a Deficiência, Coris Capital (Pty) Ltd.,  
Pretoria - Gauteng, África do Sul

Gunilla SAHLIN, Assessor Senior, Confederação de Empresas  
Suecas, Estocolmo, Suécia

James G. CASSADY, vice-Presidente, Setor de Sensores  
Eletrônicos & Sistemas de Administração e Recursos  
Humanos, Northrop Grumman Corporation, Baltimore,  
Maryland, Estados Unidos da América

## *Assessores*

A. J. Madott (Canadá)

Humpal (Estados Unidos da América).

## *Peritos designados após consultas com o Grupo de Trabalhadores*

Andrew KING, Líder de Departamento, Departamento de Saúde, Segurança e Meio Ambiente, Escritório Nacional Canadense, União dos Trabalhadores do Aço da América, Toronto, Canadá

Luis Alberto HERNANDEZ GUILLEN, Confederação de Trabalhadores da Colômbia, Bogotá, Colômbia

John K. BRIMPONG, 1º vice-Presidente Nacional, (TUC) Congresso de Sindicatos, (Gana), Acra, Gana

Shri N. SUNDARESAN, Secretário-Geral, Hind Mazdoor Sabha Andhra Pradesh State Council, Secunderabad, Índia

Ray HOWELL, Confederação Jamaica de Sindicatos, Kingston, Jamaica

Nico WALENTINY, Confederação de Sindicatos Cristãos, Luxemburgo, Mensdorf, Luxemburgo

Boubacar GUEYE, Secretário-Geral, Sindicato dos Trabalhadores da Caixa de Seguridade Social, Dacar, Senegal

Carina NILSSON, Landsorganisationen, Estocolmo, Suécia

*Observadores*

Confederação Internacional de Sindicatos Livres

Organização Internacional de Empregadores

Escritório do Alto Comissário para Direitos Humanos

Inclusão Internacional

Conselho Nacional de Enfermeiras

Organização Internacional para Provimento de Trabalho para  
Pessoas com Deficiência (IPWH)

*Representantes da OIT*

Pekka Aro, Diretor, Programa inFocus da OIT sobre  
Habilidades, Conhecimento e Empregabilidade.

Barbara Murray, Coordenadora, Questões de Equidade, IFP/  
Skills

# Sumário

<b>Prefácio</b> . . . . .	<b>v</b>
<b>1. Disposições Gerais</b> . . . . .	<b>1</b>
1.1. Objetivo . . . . .	1
1.2. Princípios . . . . .	1
1.3. Aplicação . . . . .	3
1.4. Definições . . . . .	4
<b>2. Obrigações gerais de empregadores e de representantes de trabalhadores e responsabilidades das autoridades competentes</b> . . . . .	<b>11</b>
2.1. Obrigações gerais de empregadores . . . . .	11
2.2. Responsabilidades das autoridades competentes . . . . .	14
2.3. Obrigações gerais de representantes de trabalhadores . . . . .	17
<b>3. Contexto geral para a gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho</b> . . . . .	<b>20</b>
3.1. Desenvolvendo uma estratégia para a gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho . . . . .	20
3.2. Comunicação e sensibilização . . . . .	21
3.3. Avaliando a eficácia . . . . .	23
<b>4. Contratação</b> . . . . .	<b>24</b>
4.1. Preparando a contratação . . . . .	24
4.2. Entrevistas e testes . . . . .	26
4.3. Orientação profissional para trabalhadores . . . . .	27
4.4. Experiência de trabalho . . . . .	28
4.5. Estágios e emprego assistido . . . . .	29
4.6. Avaliação do progresso . . . . .	30

<b>5. Promoção</b> . . . . .	<b>32</b>
5.1. Desenvolvimento das perspectivas de carreira . . . . .	32
5.2. Oportunidades de treinamento, manuais e cursos patrocinadas por empregadores . . . . .	33
5.3. Treinamento profissional fora do local de trabalho . . . . .	33
5.4. Exame e avaliação . . . . .	34
<b>6. Manutenção do emprego</b> . . . . .	<b>35</b>
6.1. Políticas para deficiências adquiridas . . . . .	35
6.2. Avaliação e reabilitação . . . . .	37
<b>7. Ajustes e adaptações</b> . . . . .	<b>40</b>
7.1. Facilidades de acesso . . . . .	40
7.2. Adaptações . . . . .	41
7.3. Incentivos e serviços de apoio . . . . .	42
<b>8. Caráter confidencial da informação</b> . . . . .	<b>43</b>
<b>Apêndices</b> . . . . .	<b>44</b>
1. Iniciativas internacionais relevantes sobre pessoas portadoras de deficiência . . . . .	44
2. Outras convenções e recomendações pertinentes da OIT . . . . .	46
3. Exemplos de contextos legais e de políticas relativas a deficiência adotados por alguns estados-membros da OIT . . . . .	49

# **1. Disposições gerais**

## **1.1. Objetivo**

O objetivo deste Repertório é proporcionar orientações práticas sobre gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho com vista a:

- (a) assegurar que pessoas com deficiência gozem de igualdades de oportunidades no local de trabalho;
- (b) melhorar as perspectivas de emprego para pessoas com deficiência facilitando-lhes a contratação, recolocação profissional, permanência no emprego e aproveitamento de oportunidades de promoção;
- (c) promover um local de trabalho seguro, acessível e saudável;
- (d) garantir que seja minimizado o ônus para o empregador decorrente da existência de pessoas com deficiência entre seus empregados, inclusive de despesas com assistência médica e, em alguns casos, pagamento de seguros;
- (e) maximizar a contribuição que pessoas com deficiência podem dar à empresa.

## **1.2. Princípios**

1.2.1. Os princípios que informam o Repertório são os mesmos que inspiram as normas internacionais de trabalho, especialmente a Convenção nº 159 sobre Reabilitação Profissional e Emprego (Pessoas com Deficiência), de 1983, e a Recomendação nº 168, de 1983.

1.2.2. As práticas efetivas de gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho, baseadas em fatos observados, nas melhores práticas e na experiência permitem que trabalhadores com deficiência contribuam para as finalidades produtivas da empresa e adquiram valiosa experiência de trabalho.

1.2.3. O Repertório baseia-se na convicção de que a contratação de pessoas com deficiência redundará em benefícios para o empregador, uma vez que essas pessoas, em posições que correspondam a suas competências e capacidades, podem dar contribuição significativa para a empresa em que trabalha, contanto que a gestão de questões relativas a deficiência seja conduzida de maneira apropriada. Fundamenta-se ainda no fato comprovado de que a manutenção no emprego de trabalhadores experientes, que se tornaram pessoas com deficiência, poderia beneficiar a empresa, bem como em indicações de que é possível fazer consideráveis economias em gastos com saúde, em pagamentos de seguros e em tempo, caso se estabeleça uma estratégia eficaz de gestão da deficiência.

1.2.4. De conformidade com as normas da OIT, a adoção de medidas especiais positivas, que visem estabelecer igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento no trabalho para pessoas com deficiência, não constitui discriminação contra os demais trabalhadores.

1.2.5. As práticas de gestão da deficiência são mais efetivas quando se baseiam numa cooperação positiva entre governos, organizações de empregadores, representantes de trabalhadores, organizações de trabalhadores e organizações de pessoas com deficiência.



### 1.3. Aplicação

1.3.1. O Repertório tem por finalidade beneficiar:

- (i) Empregadores, tanto do setor privado como do setor público, de diferentes portes, instalados em zonas urbanas e rurais de países industrializados, de países em desenvolvimento e de países em transição;
- (ii) organizações de empregadores em sua função de prestadores de serviços de informação, de assessoramento e de outra natureza a seus membros, assim como promotores de oportunidades de emprego para pessoas com deficiência;  
organizações de trabalhadores em sua função de representantes dos interesses dos trabalhadores, incluindo pessoas com deficiência, tanto no local de trabalho como nos processos nacionais de consulta e de negociação;
- (iii) organizações do setor público responsáveis pela política nacional de promoção de oportunidades de emprego para pessoas com deficiência e por sua aplicação;
- (iv) pessoas com deficiência, independentemente da causa ou natureza da deficiência;
- (v) organizações de pessoas com deficiência em sua função de promotoras de oportunidades de emprego para esse segmento social;
- (vi) outros trabalhadores no local de trabalho ao reconhecerem que há um ambiente favorável à manutenção do emprego caso adquiram alguma deficiência, seja qual for a causa.

1.3.2. As disposições do Repertório deveriam ser consideradas elementos básicos para gestão de questões

relativas a deficiência no local de trabalho. Podem ajudar empregadores a maximizar os benefícios a serem auferidos ao empregar ou manter trabalhadores com deficiência. Podem ajudar a assegurar que trabalhadores com deficiência possam dar valiosa contribuição, gozem de igual oportunidade e não estejam sujeitos a discriminações no contexto jurídico nacional.

#### **1.4. Definições**

##### **Ajuste ou adaptação**

É a adaptação do trabalho, incluindo ajuste ou modificação da maquinaria, do equipamento e das estações de trabalho e/ou adequação das tarefas correspondentes ao posto de trabalho, do tempo de trabalho e de sua organização, bem como a adaptação da geografia da empresa, organização ou entidade empregadora com o objetivo de propiciar o acesso ao local de trabalho e facilitar o emprego de pessoas com deficiência.

##### **Autoridade competente**

É ministério, órgão governamental ou outra entidade pública detentora de autoridade para baixar regulamentos, instruções ou diretivas com força de lei.

##### **Gestão da deficiência**

Trata-se de processo que se desenvolve no local de trabalho com vista a facilitar o emprego de pessoas com deficiência mediante esforço coordenado que visa às necessidades individuais, ao ambiente de trabalho, às necessidades da empresa e às responsabilidades legais.

### **Pessoa com deficiência**

É indivíduo cujas perspectivas de obter emprego apropriado, reassumi-lo, mantê-lo e nele progredir são substancialmente reduzidas em virtude de deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla devidamente reconhecida, agravadas pelas dificuldades locais de inclusão no mundo do trabalho.

### **Discriminação**

Qualquer distinção, exclusão ou preferência baseadas em determinadas premissas que anulem ou prejudiquem a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou ocupação. Normas gerais que estabelecem distinções baseadas em premissas proibidas constituem discriminação perante a lei. A atitude específica de uma autoridade pública ou de um indivíduo que trate desigualmente pessoas ou membros de um grupo, com base em premissas proibidas, constitui discriminação na prática. A discriminação indireta refere-se a situações aparentemente neutras, regulamentos ou práticas que de fato resultam em tratamento desigual de pessoas portadoras de características específicas. Distinções ou preferências que podem resultar da aplicação de medidas especiais compensatórias de proteção e de assistência tomadas para atender às necessidades específicas de pessoas com deficiência não são consideradas discriminatórias.

### **Empregador**

Pessoa ou organização que emprega um ou mais trabalhadores por meio de contrato escrito ou verbal de trabalho, que estabelece os direitos e os deveres das duas partes, de acordo com a legislação e práticas nacionais.

### **Programa de assistência ao trabalhador**

Trata-se de programa, quer implementado conjuntamente por organizações de empregadores e de trabalhadores, quer pelo empregador ou ainda apenas por organização de trabalhadores, que visa oferecer assistência a trabalhadores e freqüentemente também a suas famílias no que diz respeito a problemas que possam criar dificuldades pessoais que afetam ou eventualmente poderão afetar a produtividade do trabalho.

### **Organização de empregadores**

Trata-se de organização composta de empregadores individuais, de outras associações de empregadores ou de ambos, formada para proteger e promover os interesses de seus membros e lhes prestar serviços em assuntos relacionados com o emprego.

### **Igualdade de oportunidade**

Igualdade de acesso e de oportunidade para todas as pessoas no que diz respeito a emprego, a treinamento profissional e a ocupações específicas e sem discriminação, de acordo com o artigo 4º da Convenção nº 159 da OIT.

### **Deficiência**

Toda perda ou anormalidade de uma função psicológica, fisiológica ou física.

### **Normas internacionais do trabalho**

Princípios e normas em todas as questões relativas ao trabalho, adotados pela Conferência Internacional do Trabalho

de composição tripartite (governo, empregadores e trabalhadores). Essas normas tomam a forma de convenções e recomendações internacionais do trabalho. Uma vez ratificadas pelos estados-membros, as convenções criam obrigações jurídicas no que diz respeito à implementação de suas disposições. As recomendações não têm efeitos impositivos, mas dão orientações para políticas, legislação e prática.

### **Adaptação do posto de trabalho**

Trata-se de adaptação ou de redesenho de ferramentas, máquinas, do espaço e das estações de trabalho e do ambiente com vista às necessidades de pessoas com deficiência. Poderá incluir também ajustes na organização do trabalho, no horário de trabalho, no seqüenciamento das operações e na redução de tarefas a seus elementos básicos.

### **Análise do emprego**

Consiste na elaboração de uma lista detalhada de tarefas relacionadas a um determinado trabalho, bem como das habilidades exigidas. Essa lista indica o que o trabalhador deve fazer, como deve fazê-lo, por que tem de fazê-lo e as habilidades de que necessita para realizar essas tarefas. A análise pode incluir ocorrências sobre as ferramentas e máquinas a serem utilizadas. Uma análise do emprego é normalmente a primeira etapa no processo de colocação.

### **Manutenção do emprego**

Consiste em permanecer com o mesmo empregador, com as mesmas ou diferentes tarefas ou condições de emprego, inclusive retorno após período de ausência com ou sem remuneração.

## **Integração**

Consiste na inclusão da pessoa com deficiência em emprego, educação formação e em todos os setores da sociedade.

## **Serviços de saúde no trabalho (SST)**

Trata-se de serviços de saúde que têm essencialmente função preventiva e são responsáveis pelo assessoramento do empregador e dos trabalhadores e de seus representantes no que diz respeito às condições para se estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e saudável e para proporcionar a melhor saúde física e mental possível em relação ao trabalho. Esses serviços proporcionam também assessoramento no que diz respeito à adaptação do trabalho às capacidades do trabalhador de acordo com sua saúde física e mental.

## **Organização de pessoas com deficiência**

São organizações que representam pessoas com deficiência que advogam seus direitos. Podem ser organizações de ou para pessoas portadoras de deficiência.

## **Retorno ao trabalho**

Trata-se do processo pelo qual um trabalhador recebe apoio para retornar ao trabalho após ausência causada por acidente ou doença.

## **Reabilitação profissional**

Consiste num processo que habilita uma pessoa com deficiência a obter e manter um emprego apropriado e nele

progredir, realizando-se, assim, sua inclusão ou reinclusão social.

### **Comitê de empresa/comitê no local de trabalho**

Trata-se de comitê de trabalhadores dentro da empresa com o qual o empregador coopera e com o qual se consulta sobre matéria de interesse mútuo.

### **Trabalhador/empregado**

Toda pessoa que trabalha por salário e presta serviços a um empregador. O emprego é regido por contrato escrito ou verbal que descreve os serviços a serem prestados.

### **Representantes dos trabalhadores**

São pessoas como tais reconhecidas pela lei ou pela prática nacional, de acordo com a Convenção nº 135 sobre Representantes dos Trabalhadores, de 1971, quer sejam: a) representantes de sindicatos, isto é, representantes eleitos ou designados pelos sindicatos ou b) representantes eleitos, isto é, representantes livremente eleitos pelos trabalhadores das empresas de acordo com o previsto em leis e regulamentos nacionais ou com os acordos coletivos. As funções desses representantes não incluem atividades da exclusiva competência dos sindicatos no país em questão.

### **Condições de trabalho**

Trata-se dos fatores que determinam as circunstâncias nas quais o trabalhador desenvolve suas atividades. Tais fatores incluem horário de trabalho, organização do trabalho, conteúdo do trabalho, serviços de assistência social e medidas

tomadas para proteger a saúde e a segurança ocupacionais do trabalhador.

### **Ambiente de trabalho**

Trata-se das instalações e das circunstâncias em que se realiza o trabalho, bem como os fatores ambientais que podem influir na saúde do trabalhador.

### **Local de trabalho**

São todos os lugares em que o trabalhador deve estar ou aos quais precisa ir para realizar seu trabalho e que estão, direta ou indiretamente, sob o controle do empregador, tais como estações de trabalho, escritórios, fábricas, plantações, canteiros de obras, navios e residências privadas.

### **Espaço de trabalho**

A parte do escritório ou da fábrica onde o trabalhador exerce suas funções, incluindo estação de trabalho, cadeira, equipamento e outros itens.

### **Teste**

Atividade que visa proporcionar experiência num determinado trabalho ou teste de aptidão para o desenvolvimento de tarefas profissionais.



## **2. Obrigações gerais de empregadores e de representantes de trabalhadores e responsabilidades das autoridades competentes**

### **2.1. Obrigações gerais de empregadores**

2.1.1. Para administrar questões relacionadas com deficiência no local de trabalho, os empregadores deveriam adotar uma estratégia de gestão de questões relativas a deficiência como parte integrante de sua política geral de emprego e, especificamente, como parte de sua estratégia de desenvolvimento de recursos humanos. Essa estratégia poderá estar relacionada com programas de assistência aos trabalhadores, caso existam.

2.1.2. A estratégia de gestão de questões relativas a deficiência deveria incluir disposições para:

- (a) recrutamento e seleção de pessoas com deficiência que procuram emprego, incluindo as que não tenham trabalhado anteriormente e as que desejam retornar ao trabalho após período sem emprego;
- (b) assegurar a igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência;
- (c) manter no emprego empregado que tenha adquirido alguma deficiência.

2.1.3. A estratégia de gestão de questões relativas a deficiência deveria estar associada à política de responsabilidade social da empresa de promover local de trabalho

seguro e saudável, incluindo medidas de segurança e saúde no trabalho, de análise de risco relativa a qualquer adaptação, ajustamento ou acomodação, pronta intervenção e recurso a serviços de tratamento e reabilitação para quem tivesse adquirido deficiência durante sua vida ativa, e sistema de segurança para garantir que a integração de novos trabalhadores fosse efetivamente promovida.

2.1.4. A estratégia deveria estar de acordo com a política e a legislação nacionais e incorporar os princípios de igualdade de oportunidades e de integração que preconizam as convenções pertinentes da OIT, particularmente a Convenção nº 159.

2.1.5. O programa deveria ser formulado em colaboração com representantes dos trabalhadores e em consulta com trabalhadores individuais com deficiência, serviços de saúde no trabalho, se os houvesse, e, quando possível, com organizações de pessoas com deficiência. Ao desenvolver o programa, os empregadores poderiam beneficiar-se consultando autoridades competentes e entidades especializadas que tivessem experiência em lidar com questões relacionadas com deficiência.

2.1.6. A estratégia de gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho deveria ser coordenada, fazendo uso de estruturas de representação já existentes ou de uma estrutura nova montada especialmente com esse propósito. A pessoa ou pessoas encarregadas da coordenação do programa deveriam ser treinadas em gestão de questões relativas a deficiência ou deveriam ter acesso a pessoal qualificado.

2.1.7. Os empregadores deveriam procurar cooperar com os serviços de emprego para verificar se os empregos oferecidos correspondem às habilidades, à capacidade de trabalho e ao interesse da pessoa com deficiência que procura trabalho.

2.1.8. Os empregadores deveriam assegurar que pessoas com deficiência por eles empregadas recebessem igual tratamento dado às pessoas sem deficiência, no que diz respeito a benefícios em espécie, como transporte ou moradia.

2.1.9. As organizações de empregadores deveriam propor a seus membros a promoção de oportunidades de emprego para pessoas com deficiência e a manutenção no emprego daqueles que tivessem adquirido deficiência no trabalho. Para tanto, poderiam, por exemplo, prestar informações de natureza prática e serviços de assessoramento, especialmente para pequenas empresas; divulgar as vantagens que as empresas podem tirar da gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho; promover parcerias entre empregadores sobre a gestão de questões relativas a deficiência que quisessem empregar pessoas com deficiência e promover processos de qualificação profissional e contratação de pessoas com deficiência.

2.1.10. Com o objetivo de promover a introdução de estratégias de gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho, as organizações de empregadores deveriam introduzir e implementar essas estratégias para seus próprios empregados.

## **2.2. Responsabilidades das autoridades competentes**

2.2.1. As autoridades competentes deveriam propugnar pela adoção, pelo empregador, de estratégias de gestão de questões relativas a deficiência no local do trabalho como parte de uma política nacional de promover oportunidades de emprego para pessoas com deficiência tanto no setor privado como no público.

2.2.2. As autoridades competentes deveriam integrar as questões relacionadas a deficiências no contexto geral dos regulamentos econômicos e sociais, levando em consideração a situação e as práticas nacionais.

2.2.3. As autoridades competentes deveriam examinar periodicamente todas as regras e regulamentos que regessem o emprego, a manutenção do emprego e o retorno ao emprego nos setores públicos e privados, para assegurar que não abrigassem elementos de discriminação contra pessoas com deficiência.

2.2.4. As autoridades competentes deveriam fazer revisões periódicas de seus sistemas de proteção social, incluindo o sistema de compensação do trabalhador, para assegurar apoio adequado e que nenhum obstáculo indevido fosse posto inadvertidamente no caminho de pessoas com deficiência que desejassem ingressar no mercado de trabalho, manter seu emprego ou ocupação ou retornar ao mercado aberto de trabalho e ao emprego remunerado.

2.2.5. As autoridades competentes deveriam colaborar com o empregador na gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho, assim como na contratação e na manutenção no emprego ou na reinserção profissional de

peças com deficiência, ajudando-o na identificação de serviços de colocação de qualidade, tanto públicos como privados, assessoramento técnico e reabilitação, entre outros. De acordo com as circunstâncias e a legislação nacional, poderiam propor, no local de trabalho, comitês de segurança e saúde, programas de assistência ao trabalhador, unidades de relações de trabalho e comitês em matéria de igualdade.

2.2.6. As autoridades competentes deveriam assegurar que os vários serviços prestados por agências diferentes tivessem alta qualidade e fossem prestados prontamente e de maneira coordenada.

2.2.7. As autoridades competentes deveriam estabelecer critérios que determinassem o que é razoável para fins de ajustamento ou acomodação, de acordo com a legislação e a prática nacionais.

2.2.8. As autoridades competentes deveriam pôr à disposição serviços de apoio técnico, subsídios salariais e outros incentivos para promover ou facilitar as oportunidades de emprego e de manutenção do emprego para pessoas com deficiência, além de informar os empregadores da existência desses serviços.

2.2.9. As autoridades competentes deveriam procurar encorajar organizações de empregadores a oferecer assessoramento e a trabalhar com os serviços de emprego e com outros serviços relevantes para assegurar que fossem adequados e efetivos. Deveriam ainda convidar organizações de empregadores para participar de campanhas de conscientização sobre inclusão profissional de pessoas com deficiência, ou patrociná-las.

2.2.10. As autoridades competentes deveriam facilitar contatos entre organizações de empregadores e de trabalhadores com agências profissionais relevantes, prestadores de serviços e organizações de pessoas com deficiência, com a finalidade de trocar informações sobre gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho, incluindo:

- (a) avanços nas técnicas e na tecnologia para adaptação do local de trabalho;
- (b) sistemas de colocação de emprego e experiência de trabalho para pessoas com deficiência;
- (c) ajustamentos nos sistemas de publicidade e de entrevistas para contratação e promoção de pessoas com deficiência;
- (d) prática relacionada com questões éticas e a divulgação de informação sobre trabalhadores com deficiência, assim como campanhas de conscientização no campo da deficiência.

2.2.11. As autoridades competentes deveriam monitorar e avaliar periodicamente a eficácia de qualquer incentivo e serviço de assessoramento técnico sobre questões de inclusão profissional de pessoas com deficiência, no que se referisse à promoção de oportunidades de emprego, conservação de emprego e retorno, ao trabalho, de trabalhadores com deficiência.

2.2.12. Para promover a introdução de estratégias de gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho, as autoridades competentes deveriam introduzir e aplicar essas estratégias a seus próprios trabalhadores, convertendo-os em

empregadores modelos em relação à contratação de pessoas com deficiência, à igualdade de oportunidade para trabalhadores com deficiência e à adoção de medidas para a manutenção do emprego e para a volta ao emprego.

2.2.13. As autoridades competentes deveriam levar em consideração medidas para promover oportunidades de emprego, a manutenção do emprego e a reinserção profissional de pessoas com deficiência, que incorporassem ações específicas para mulheres com deficiência.

## **2.3. Obrigações gerais de representantes de trabalhadores**

2.3.1. Ao promover políticas de igualdade de oportunidades para trabalhadores, tanto no nível do empregador individual quanto nos procedimentos de consultas e de negociações nacionais, as organizações de trabalhadores deveriam promover ativamente oportunidades de emprego e de treinamento para pessoas com deficiência, inclusive medidas de manutenção de emprego e de reinserção profissional.

2.3.2. As organizações de trabalhadores deveriam encorajar ativamente trabalhadores com deficiência a elas se filiarem e a assumir cargos de direção.

2.3.3. As organizações de trabalhadores deveriam representar ativamente os interesses de trabalhadores com deficiência perante a direção da empresa e em qualquer conselho de empresa, comitê de segurança ou outros comitês que operassem no local de trabalho. Ademais, deveriam promover ações positivas que visassem a inclusão de trabalhadores com deficiência no local de trabalho, por meio

da conscientização de gerentes e do pessoal, bem como dos ajustes e adaptações necessárias.

2.3.4. As organizações de trabalhadores deveriam sensibilizar seus membros para a questão da deficiência e instruí-los devidamente no tratamento do assunto, organizando eventos que promovessem conscientização e incluindo, com destaque em publicações sindicais, matérias que discutissem questões relativas à deficiência e à igualdade de tratamento.

2.3.5. Com o objetivo de promover um local de trabalho saudável e seguro, as organizações de trabalhadores deveriam:

- (a) Lutar corajosamente pela adesão aos padrões existentes de segurança ocupacional e de saúde e pela pronta introdução de procedimentos de intervenção e de orientação em consonância com este Repertório;
- (b) Cooperar, e participar, com programas de informação sobre a questão da deficiência e de prevenção de acidentes oferecidos pelo empregador e/ou organizações de pessoas com deficiência em benefício dos trabalhadores.

2.3.6. Para promover a inserção no local de trabalho de estratégias de gestão de questões relativas a deficiência, as organizações de trabalhadores deveriam introduzir e implementar essas estratégias em benefício de seus próprios trabalhadores.

2.3.7. As organizações de trabalhadores deveriam aguçar a consciência dos empregadores sobre leis trabalhistas específicas, convenções e suportes técnicos que pudessem facilitar o acesso de pessoas com deficiência ao emprego.



2.3.8. As organizações de trabalhadores deveriam encorajar seus membros a cooperar com programas de reinserção profissional desenvolvidos pelo empregador em consonância com este Repertório, com vista ao mais breve retorno ao trabalho.

### **3. Contexto geral para gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho**

#### **3.1. Desenvolvendo uma estratégia para gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho**

3.1.1. Os empregadores deveriam considerar a gestão de questões relativas a deficiência no local do trabalho tarefa prioritária que contribui para o êxito da empresa e considerá-la como parte integrante da estratégia de desenvolvimento de recursos humanos no local de trabalho.

3.1.2. A estratégia deveria ser formulada em consonância com a legislação, políticas e práticas nacionais, levando em consideração instituições e organizações nacionais competentes.

3.1.3. Ao formular a estratégia de gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho, os empregadores deveriam colaborar com os representantes dos trabalhadores e consultar trabalhadores com deficiência ou seus representantes.

3.1.4. A estratégia no local de trabalho deveria complementar a estratégia de desenvolvimento de recursos humanos em seus objetivos de maximizar as contribuições e as habilidades de todo o pessoal, incluindo pessoas com deficiência, bem como de apoiar a adesão a normas de segurança e saúde no trabalho e a procedimentos correlatos de imediata intervenção e orientação, de acordo com os princípios deste Repertório.

3.1.5. A estratégia de gestão de questões relativas a

deficiência deveria prever disposições para trabalhadores com encargos familiares relativos a uma ou mais pessoas com deficiência.

3.1.6. A estratégia de gestão de questões relativas a deficiência no local do trabalho deveria prever a realização, quando necessário, de consultas com o serviço de emprego ou com outros órgãos especializados, para assegurar que o indivíduo com deficiência assumisse trabalho que correspondesse a suas habilidades, a sua capacidade de trabalho e a seu interesse, de acordo com os procedimentos rotineiros de contratação.

## **3.2. Comunicação e sensibilização**

3.2.1. A estratégia de gestão de questões relativas a deficiência no local do trabalho deveria ser levada à atenção de todos os trabalhadores numa linguagem de fácil entendimento, em estreita cooperação com representantes dos trabalhadores.

3.2.2. Informações gerais sobre gestão de questões relativas a deficiência no local do trabalho deveriam ser prestadas a todos os trabalhadores, juntamente com a informação específica sobre a estratégia da empresa e sobre qualquer adaptação que se fizer necessária no local de trabalho, no espaço de trabalho e nos horários, para permitir que trabalhadores com deficiência otimizem seu desempenho. Isso poderá fazer parte do processo geral de iniciação no emprego para supervisores e funcionários, ou de uma sessão sobre sensibilização para as questões relacionadas a deficiência. Juntamente com essas ações, uma oportunidade deveria ser dada a todos os trabalhadores para fazer perguntas

sobre suas perspectivas de trabalhar com pessoa com deficiência.

3.2.3. Contribuições de órgãos especializados, que poderiam incluir organizações de pessoas com deficiência, deveriam ser solicitadas, se necessárias, no planejamento dessas sessões de informação e de sensibilização no local de trabalho.

3.2.4. Os empregadores, inclusive os gerentes graduados, deveriam assinalar seu compromisso com a estratégia de gestão de questões relativas a deficiência, com medidas que julgassem apropriadas no concernente à contratação de pessoas com deficiência e à manutenção no emprego de pessoa que tenha adquirido deficiência.

3.2.5. Empregadores, organizações de empregadores e de trabalhadores, autoridades competentes e pessoas com deficiência deveriam considerar a divulgação conjunta de estratégias sobre questões relacionadas com a deficiência, bem como de informações sobre a implementação dessas estratégias.

3.2.6. Os empregadores deveriam informar seus fornecedores e suas fontes de abastecimento sobre sua estratégia de gestão de questões relativas a deficiência, com a finalidade de incentivar boas práticas.

3.2.7. Ao promover estratégias de gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho, grupos de empregadores e organizações de empregadores deveriam considerar a criação de sistemas de intercâmbios de informação e formação sobre a matéria com órgãos relevantes, entidades especializadas e outros órgãos competentes.

### **3.3. Avaliando a eficácia**

3.3.1. Os empregadores deveriam avaliar, em intervalos regulares, a eficácia de sua estratégia de gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho e introduzir melhorias quando necessário.

3.3.2. Os representantes dos trabalhadores no local de trabalho deveriam ter acesso a essas avaliações e delas participar.

3.3.3. As autoridades competentes, com o intuito de avaliar a eficácia de seu apoio a esses programas, poderiam, se fosse o caso, solicitar informações do empregador.

3.3.4. Toda informação sobre programa de gestão de questões relativas a deficiência deveria tornar-se anônima e ser mantida em sigilo antes de ser divulgada.

## **4. Contratação**

### **4.1. Preparando a contratação**

4.1.1. O princípio da não discriminação deveria ser respeitado durante todo o processo de contratação para assegurar máximo benefício ao empregador e igualdade de oportunidades tanto para candidatos com deficiência quanto para os demais. Os empregadores poderiam, por exemplo, incluir em seus procedimentos de contratação e no anúncio do emprego uma declaração sobre seu compromisso com a igualdade de oportunidades. Ademais, deveria utilizar um distintivo para sinalizar que essa política está em vigor dentro da empresa; convidar especificamente pessoas com deficiência que se habilitem e declarar que os candidatos serão julgados unicamente com base em suas capacidades.

4.1.2. Os empregadores deveriam assegurar que, durante o processo de contratação, fosse aceito o maior número possível de inscrições de pessoas com deficiência qualificadas para o trabalho. Poderiam fazer isso, por exemplo, consultando-se com serviços de contratação de pessoas com deficiência ou com qualquer outro órgão especializado e certificando-se do que as vagas fossem anunciadas de maneira acessível a pessoas com diferentes tipos de deficiência (os anúncios podem ser impressos, divulgados por rádio ou pela Internet) e com o fornecimento de formulários em vários formatos.

4.1.3. Quando o empregador apóia-se em órgãos para o gerenciamento da contratação, as autoridades competentes deveriam colaborar com organizações de empregadores, com organizações representativas de pessoas com deficiência e

associações de agências de publicidade para desenvolver técnicas de anúncios que atraíssem pedidos de emprego de candidatos com deficiência.

4.1.4. As autoridades competentes deveriam ajudar empregadores facilitando a contratação de pessoas com deficiência mediante a utilização de serviços eficientes de colocação profissional. As autoridades competentes deveriam também facilitar a tarefa, com prestação de assessoria técnica, de subsídios salariais e outros incentivos, dependendo do caso.

4.1.5. Organizações de empregadores e de trabalhadores e autoridades competentes, dependendo do caso, poderiam preparar diretrizes para ajudar na contratação de pessoas com deficiência em áreas urbanas e rurais. Essas diretrizes deveriam refletir circunstâncias nacionais e setoriais.

4.1.6. Organizações de empregadores poderiam apoiar a contratação de trabalhadores com deficiência, colaborando com agências de serviço, agências de contratação e organizações de pessoas com deficiência, assegurando, assim, que os serviços prestados correspondessem efetivamente às necessidades do empregador.

4.1.7. Ao avaliar um candidato com deficiência para determinado emprego, o empregador deveria estar disposto a fazer ajustes e adaptações, se necessários, no local, no espaço e nas condições de trabalho do trabalhador, a fim de maximizar as habilidades do candidato na execução de seu trabalho. Assessoramento e orientação relativos a ajustes e adaptações apropriados poderiam ser obtidos de serviços de recrutamento ou de agências especializadas, inclusive de organizações de ou para pessoas com deficiência. Os ajustes e adaptações,

quando necessários, deveriam ser planejados em consulta com trabalhadores com e sem deficiência e feitas com o consentimento de representantes dos trabalhadores e dos trabalhadores com deficiência em causa (ver também a Seção 7).

## **4.2. Entrevistas e testes**

4.2.1. Os testes antes da contratação e os critérios de seleção deveriam centrar-se nas habilidades específicas, nos conhecimentos e nas capacidades consideradas essenciais para as funções inerentes à vaga em questão. Na escolha de testes, dever-se-ia assegurar que tivessem formato acessível para candidatos com deficiência. Da mesma forma, os critérios de seleção deveriam ser cuidadosamente analisados para não excluir inadvertidamente pessoas com deficiência.

4.2.2. Os entrevistadores, tanto no setor público como privado, deveriam receber orientação específica sobre processos de seleção de pessoas com deficiência e sobre como entrevistá-las.

4.2.3. Os empregadores deveriam considerar maneiras que permitissem que candidatos com deficiência pudessem participar de entrevistas e realizá-las em igualdade de condições com outros candidatos, providenciando a presença de um intérprete da linguagem de sinais (quando a pessoa for surda) ou de advogado.

4.2.4. Ao fazer convites para entrevistas, os empregadores poderiam incentivar candidatos a declararem adiantadamente necessidades específicas ou adaptações de que necessitam para participar da entrevista.



4.2.5. Ajustes no processo de contratação para levar em consideração as diferentes necessidades de pessoas com deficiência candidatas ao emprego, bem como a razão desses ajustes, deveriam ser comunicados a candidatos com deficiência e a empregados.

### **4.3. Orientação profissional de trabalhadores**

4.3.1. Os empregadores deveriam organizar sessões de orientação sobre a empresa ou serviço, o ambiente de trabalho e o posto de trabalho para cada trabalhador com deficiência recém-contratado, nos mesmos moldes adotados para os demais trabalhadores.

4.3.2. Os empregadores deveriam assegurar que informações essenciais concernentes ao posto e ao local de trabalho, como instruções relativas ao posto de trabalho, manuais de operação, informações sobre regulamentos do pessoal, procedimentos para apresentação de queixas e procedimentos de segurança fossem transmitidas aos trabalhadores com deficiência de maneira que pudessem inteirar-se plenamente de seu teor.

4.3.3. Ao oferecer emprego a candidato com deficiência, o empregador deveria indicar-lhe toda e qualquer adaptação proposta com relação ao ambiente de trabalho, a seu espaço de trabalho, horário e treinamento, além de se consultar mais com o candidato sobre o assunto. Qualquer treinamento especial para o posto de trabalho ou apoio pessoal que se afigurasse necessário deveria ser discutido nessa oportunidade.

4.3.4. Representantes dos trabalhadores e colegas de trabalho deveriam ser consultados sobre qualquer adaptação

significativa realizada ou planejada para levar em consideração necessidades específicas de trabalhador com deficiência.

4.3.5. Os empregadores deveriam cooperar com as autoridades competentes ou com qualquer outra entidade pertinente para dar ou facilitar acesso a cursos para gerentes, supervisores ou colegas de trabalho que desejassem aprender técnicas de comunicação alternativas para melhor se comunicarem com colegas com dificuldades de fala, de audição ou de compreensão da linguagem verbal.

4.3.6. Uma vez contratada uma pessoa com deficiência, serviços subseqüentes poderiam ser úteis para assegurar que problemas eventuais fossem identificados e prontamente resolvidos. Nesse contexto, tanto o empregador quanto o trabalhador com deficiência poderia beneficiar-se de contatos permanentes com os serviços de colocação profissional e com outros órgãos pertinentes. Os empregadores poderiam consultar esses serviços diretamente, se necessário, e facilitar tais contatos a trabalhadores com deficiência com o objetivo de facilitar satisfatoriamente sua inclusão e integração no local de trabalho.

#### **4.4. Experiência de trabalho**

4.4.1. Se um empregador não tivesse condições de empregar de imediato uma pessoa com deficiência, poderia então dar ao candidato ao emprego a oportunidade de adquirir experiência de trabalho, possibilitando-lhe a aquisição de habilidades, conhecimento e postura de trabalho requerida para certos postos no local de trabalho. Essa experiência obtida no local de trabalho poderá ajudar o solicitante de emprego a melhor moldar suas habilidades às exigências do

empregador. Essa experiência oferece também a oportunidade de o empregador avaliar as habilidades e a capacidade do candidato ao emprego, podendo, posteriormente, contratá-lo, findo o período de treinamento.

4.4.2. Quando um empregador propiciasse a oportunidade para aquisição de experiência, poderia também designar um supervisor ou trabalhador graduado para acompanhar o candidato ao emprego. Alternativamente, um treinador profissional poderia ser posto à disposição pelos serviços de colocação profissional.

## **4.5. Estágios e emprego assistido**

4.5.1. As autoridades competentes deveriam facilitar a possibilidade de experiência no trabalho, estágios e emprego assistido pondo à disposição de empregadores e de pessoas com deficiência serviços técnicos, quando solicitados, e informação sobre planos de incentivo disponíveis para subsidiar os custos envolvidos, tais como despesas com salário ou despesas com adaptação ao local de trabalho, com ferramentas e equipamento.

4.5.2. Como alternativa de contratação imediata ou oferecimento de oportunidade de aquisição de experiência no trabalho, os empregadores poderiam considerar oferecer à pessoa com deficiência estágio ou contratação assistida, de acordo com a legislação e as práticas nacionais. Tal como no caso de oferecimento de aquisição de experiência no local de trabalho, essas duas alternativas dariam ao empregador a oportunidade de avaliar habilidades e capacidades. Em alguns casos, a contratação poderia seguir-se. Mesmo se isso não acontecesse, um estágio ou emprego assistido proporcionaria a

pessoas com deficiência à procura de emprego valiosa experiência profissional que aumentaria suas chances de emprego no futuro.

4.5.3. No caso de emprego assistido, as autoridades competentes poderiam facilitar a disponibilidade de serviços de treinadores profissionais e contínuo acompanhamento durante a contratação, quer diretamente por meio de serviços de contratação públicos ou por intermédio de agências especializadas.

4.5.4. Ao término dos estágios, as autoridades competentes ou uma agência especializada poderia proceder, com o empregador, à avaliação do sucesso do estágio e tomar outras providências, se necessário. Entre as possíveis providências, poderiam ser incluídas a transferência do estágio para trabalho diferente dentro da mesma empresa ou em outro local, ou a complementação do treinamento ou outros apoios à pessoa com deficiência.

## **4.6. Avaliação do progresso**

4.6.1. Os empregadores deveriam manter seus procedimentos de contratação sob exame permanente com o objetivo de assegurar que fossem acessíveis para pessoas com diferentes tipos de deficiência.

4.6.2. Com a finalidade de avaliar sua eficácia, as autoridades competentes deveriam rever regularmente suas providências para criar oportunidades de emprego para pessoas com deficiência, tomando as medidas cabíveis para melhorar essa eficácia, se necessário. Essas revisões deveriam ser realizadas em consulta com organizações de empregadores e de trabalhadores e representantes de pessoas com deficiência.



## **5. Promoção**

### **5.1. Desenvolvimento das perspectivas de carreira**

5.1.1. Trabalhadores com deficiência deveriam ter as mesmas oportunidades que os demais trabalhadores, no local de trabalho, para adquirir habilidades e experiência necessárias para progredir em suas carreiras.

5.1.2. Informações sobre o desenvolvimento de perspectivas de carreira e oportunidades de promoção deveriam ser postas na empresa à disposição de trabalhadores com diferentes tipos de deficiência e transmitidas de várias formas de maneira a torná-las acessíveis para todos. Especial atenção deveria ser dedicada à questão da acessibilidade quando essas informações fossem dadas por meio eletrônico.

5.1.3. Trabalhadores com deficiência deveriam ser incentivados a pleitearem promoção, especialmente quando parecessem relutar em fazê-lo devido a algum impedimento resultante da deficiência ou a obstáculos em que esbarrassem no ambiente de trabalho.

5.1.4. Ao avaliar trabalhadores listados para promoção, os empregadores deveriam levar em consideração a experiência anterior, caso haja, competências, desempenho atual e capacidades, além de qualificações formais apropriadas às exigências essenciais de seu trabalho.

## **5.2. Oportunidades de treinamento, manuais e cursos patrocinados por empregadores**

5.2.1. Oportunidades de trabalhadores com deficiência se valerem de programas de treinamento no serviço deveriam ser desenvolvidas e divulgadas. A utilização de leitores, intérpretes e material de ensino adaptado deveria ser facilitada, quando necessário, pelas autoridades competentes, pela própria empresa onde trabalha ou por organizações de ou para pessoas com deficiência.

5.2.2. Os empregadores deveriam considerar a adaptação de horários, locais de reunião e programas para facilitar e maximizar a participação de pessoas com deficiência em medidas voltadas para o desenvolvimento da carreira de todos os trabalhadores.

5.2.3. Ao desenvolverem oportunidades de treinamento, empregadores ou grupos de empregadores deveriam assegurar que essas oportunidades fossem também acessíveis a pessoas com deficiência.

5.2.4. Manuais de treinamento e outros materiais no local de trabalho deveriam ser postos à disposição de pessoas com dificuldades de comunicação e deficiências intelectuais, inclusive formatos alternativos de material impresso e ilustrações visuais, em vez de textos, caso necessário.

## **5.3. Treinamento profissional fora do local de trabalho**

5.3.1. Uma política de igualdade de oportunidades de treinamento profissional deveria ser implementada no local de trabalho, tornando acessíveis para todos os trabalhadores, inclusive os com deficiência, cursos disponíveis, ou

modificando apostilas e outros materiais de ensino, quando necessário.

5.3.2. As autoridades competentes deveriam assegurar que estruturas educacionais e de treinamento fossem acessíveis para pessoas com deficiência, a fim de habilitá-las a ter acesso a emprego não protegido.

5.3.3. Ao escolher serviços e oportunidades de treinamento externo, os empregadores deveriam levar em consideração a acessibilidade das instalações para trabalhadores com deficiência.

#### **5.4. Exame e avaliação**

5.4.1. A avaliação de desempenho de trabalhadores com deficiência deveria ser feita com base nos mesmos critérios aplicáveis a detentores de empregos iguais ou similares.



## **6. Manutenção do emprego**

### **6.1. Políticas para deficiências adquiridas**

6.1.1. Quando um empregado adquirisse deficiência no emprego, o empregador poderia continuar a beneficiar-se de sua competência técnica e experiência acumuladas tomando medidas que possibilitassem a esse trabalhador manter seu posto de trabalho. Ao desenvolver uma estratégia de gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho, os empregadores deveriam considerar medidas para possibilitar a manutenção do emprego, que incluíssem:

- (a) intervenção oportuna e recurso a serviços apropriados;
- (b) medidas para gradual retomada do trabalho;
- (c) oportunidades para trabalhadores com deficiência fazerem testes no trabalho ou obter experiência em outro emprego se já não são capazes de executar as tarefas anteriores;
- (d) utilização de serviços de apoio e de assessoria técnica para identificar qualquer oportunidade ou adaptação que possa ser necessária.

6.1.2. Ao procurar facilitar a manutenção do emprego ou o retorno de trabalhador com deficiência ao trabalho, o empregador deveria estar consciente das opções ao seu alcance. Em alguns casos, o trabalhador poderia voltar para o mesmo trabalho que desempenhasse anteriormente, sem necessidade de realizar mudanças. Em outros casos, algumas adaptações tivessem talvez de ser feitas no trabalho propriamente dito, no espaço de trabalho ou no ambiente de

trabalho. Em outros casos ainda, talvez fosse necessário que o trabalhador em questão tivesse de desempenhar tarefas diferentes no local de trabalho. A estratégia de gestão de questões relativas a deficiência deveria prever medidas que promovessem a manutenção do emprego em todos esses casos. Essas medidas poderiam incluir treinamento ou reciclagem do trabalhador em questão, prestação da informação pertinente de supervisores e colegas de equipe, utilização de aparelhos ou dispositivos, direito de acesso a outros apoios, quando conveniente, bem como modificações ou opções alternativas nos procedimentos necessários à execução de tarefas pertinentes ao emprego, para não agravar as condições existentes.

6.1.3. Ao elaborar medidas para a recolocação de trabalhadores com deficiência, os empregadores deveriam levar em consideração suas preferências ocupacionais e, se necessário, consultar representantes dos trabalhadores.

6.1.4. Quando um trabalhador adquirisse uma deficiência, o empregador deveria assegurar que medidas de ajustes fossem levadas plenamente em consideração, para que pudessem ser utilizados o potencial e as habilidades residuais do trabalhador, antes de tomar outras medidas.

6.1.5. As autoridades competentes deveriam dar orientação, serviços e incentivos a empregadores, a grupos de empregadores e a organizações de empregadores para maximizar as oportunidades de manutenção de emprego de pessoas com deficiência, de seu pronto retorno ao emprego depois de um acidente, lesão, doença, modificação de suas capacidades ou a superveniência de condição que produza deficiência. O apoio das autoridades competentes poderia incluir medidas que permitissem o aconselhamento individual,

planos de reabilitação individual ou programas de manutenção do emprego, cujo propósito fosse o de promover oportunidades para trabalhadores no seu atual emprego ou em outra ocupação no qual pudessem aproveitar tanto quanto possível seus talentos e experiência sem perda de renda. Tais medidas deveriam ser desenvolvidas em consulta com organizações de empregadores e de trabalhadores, com profissionais da área e com organizações de pessoas com deficiência.

## **6.2. Avaliação e reabilitação**

6.2.1. As autoridades competentes, ao serem solicitadas pelo empregador, deveriam criar facilidades para avaliar as capacidades e a experiência de trabalho de trabalhador ou trabalhadores que houvessem adquirido deficiência ou sofrido redução de sua capacidade de exercer suas funções, com o objetivo de lhes possibilitar a manutenção do mesmo emprego, se necessário com alguma modificação de suas tarefas, do ambiente do trabalho e do horário, ou mediante requalificação.

6.2.2. As autoridades competentes deveriam velar para que houvesse disponibilidade de oportunidades para trabalhadores que tivessem adquirido deficiência ou lesões relacionadas com seu trabalho, ou que tivessem contraído doença no curso de sua vida ativa, para continuarem economicamente ativos, por meio das seguintes medidas:

- (a) oportunidades de requalificação profissional, inclusive as mais ajustadas a vários setores do mercado aberto de trabalho;
- (b) promoção e apoio à prestação de informação e de serviços de assessoramento relacionados à manutenção do emprego e à recolocação profissional;

- (c) desenvolvimento de materiais, se possível na forma de dados de base eletrônicos, que divulguem exemplos bem-sucedidos de práticas e experiências de manutenção de emprego adaptadas a homens e mulheres, a trabalhadores mais velhos e mais jovens e a zonas urbanas e rurais, e de acordo com as condições nacionais;
- (d) programas ativos para facilitar a recolocação no mercado de trabalho de pessoas com deficiência;
- (e) monitoração da compatibilidade de sistemas de previdência social que apóiam trabalhadores com deficiência com as metas de manutenção de emprego e de recolocação profissional.

6.2.3. As autoridades competentes deveriam assegurar que os serviços apropriados de que necessitam as pessoas que adquiriram deficiência no emprego estivessem prontamente disponíveis, fossem de alta qualidade e bem-coordenados.

6.2.4. As autoridades competentes poderiam dar conhecimento a todos os trabalhadores da variedade e do alcance dos benefícios, tanto em dinheiro como em espécie, que oferecessem seus planos de seguridade social para efeitos de prevenir, compensar ou reabilitar em casos diretamente relacionados com deficiências.

6.2.5. As autoridades competentes deveriam estabelecer práticas e procedimentos-modelo para a manutenção do emprego no setor público.

6.2.6. Representantes de trabalhadores deveriam instituir

políticas visando à manutenção do emprego por pessoas com deficiência em suas próprias organizações e incluir essas mesmas disposições em suas propostas de negociação coletiva.

## **7. Ajustes e adaptações**

Ao contratar ou manter trabalhadores com deficiência, os empregadores podem precisar fazer uma ou várias adaptações, dependendo do caso, para permitir que o trabalhador execute suas tarefas com eficácia. Por conveniência, as disposições relativas aos vários tipos de adaptações possíveis serão agrupadas nesta seção. Ressalte-se que, em muitos casos, essas adaptações não são necessárias.

### **7.1. Facilidade de acesso**

7.1.1. Para facilitar a contratação de pessoas com deficiência e a manutenção do emprego por trabalhadores que adquirissem deficiência, os empregadores deveriam tomar medidas para melhorar o acesso ao local de trabalho por pessoas com diferentes tipos de deficiência. Essas medidas deveriam incluir facilidades para entrar no prédio e se movimentarem em seu interior, além de acesso a banheiros e lavatórios.

7.1.2. Entende-se também como facilidade de acesso a inclusão da sinalização em uso, de manuais, instruções relativas ao posto de trabalho e informação eletrônica. Esses elementos devem ser revistos, quando necessário, levando em consideração o acesso de pessoas com deficiência visual e, especialmente, de pessoas com deficiência intelectual.

7.1.3. O acesso para pessoas com deficiência auditiva compreende também acesso à informação normalmente transmitida por meio sonoro, como, por exemplo, campainha, alarme de fogo, apito ou sirene. Essas facilidades deveriam

ser revistas e complementadas, quando necessário, com medidas alternativas, por exemplo, luzes intermitentes.

7.1.4. Em seu planejamento para melhorar as condições de acesso, os empregadores deveriam consultar trabalhadores com deficiência e serviços de assessoramento técnico especializado, que poderiam incluir organizações de pessoas com deficiência, e atentar para todo critério estabelecido por autoridades competentes.

7.1.5. O planejamento para emergências deveria assegurar que pessoas com deficiência pudessem deixar, com segurança e eficiência, o local de trabalho e se deslocar para uma área segura.

## **7.2. Adaptações**

7.2.1. Podem ser necessárias adaptações no espaço de trabalho para permitir que o trabalhador com deficiência possa desempenhar com eficácia suas tarefas. No planejamento de adaptações, os empregadores deveriam consultar o trabalhador com deficiência em questão e representantes dos trabalhadores.

7.2.2. Do mesmo modo, podem ser necessárias adaptações de instrumentos e equipamentos para permitir o pleno desempenho de tarefas. Essas adaptações deveriam também ser planejadas em consulta com o trabalhador em questão e com representantes dos trabalhadores.

7.2.3. Para alguns trabalhadores com deficiência pode ser necessário reformular os termos de referência do emprego, fazendo mudanças que podem incluir eliminação da parte das

tarefas que o trabalhador já não consegue realizar e substituí-la por outras tarefas.

7.2.4. A flexibilidade dos horários de trabalho pode ser fator significativo para possibilitar que algumas pessoas com deficiência realizem satisfatoriamente suas tarefas. A introdução dessa flexibilidade deveria também ser feita em consulta com os trabalhadores em questão e com seus representantes.

7.2.5. Pode ser preciso rever requisitos de desempenho, em consulta com os trabalhadores com deficiência e seus representantes, sobretudo no estágio inicial depois da contratação ou depois que um trabalhador tenha adquirido alguma deficiência.

### **7.3. Incentivos e serviços de apoio**

7.3.1. As autoridades competentes deveriam pôr à disposição dos empregadores incentivos para a realização de adaptações no espaço de trabalho, assim como serviços técnicos de assessoramento que pudessem dar assessoria e informação atualizadas sobre adaptações no espaço de trabalho ou sobre a organização das tarefas do posto de trabalho, segundo as necessidades.



## **8. Caráter confidencial da informação**

8.1. Com o consentimento da pessoa em causa, toda informação pertinente com relação a função reduzida ou ao estado de saúde de um trabalhador com deficiência deveria ser reunida e mantida confidencialmente pelo empregador.

## Apêndice 1

### Iniciativas internacionais relevantes sobre pessoas com deficiência

Entre as iniciativas internacionais relevantes sobre pessoas com deficiência estão:

- Programa Mundial de Ação sobre Pessoas com Deficiência, adotado pelas Nações Unidas em 1982. (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/diswpa00.htm>).
- Década das Nações Unidas para Pessoas com Deficiência, 1983-92 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dis50y60.htm>).
- Regras Padrões das Nações Unidas sobre Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Deficiência, adotadas em 1993. (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissre00.htm>).
- Convenção nº 159 sobre Reabilitação Profissional e Emprego (Pessoas com Deficiência), de 1983, da Organização Internacional do Trabalho; a Recomendação nº 168, de 1983, que a acompanha e a Recomendação nº 99 sobre Reabilitação Profissional (Pessoas com Deficiência), de 1955. (<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/r-iii1ba.htm>).
- Década Asiática e da Região do Pacífico sobre Pessoas com Deficiência, 1993-2002 (<http://www.unescap.org/decade/index.htm>).
- Declaração de Copenhague sobre o Desenvolvimento Social, 1995 (<http://www.earthsummit2002.org/wssd/wssd/wssdr1.htm>).

- Década Africana sobre Pessoas com Deficiência, 2000-09 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/disecon017e2.htm>).

Essas iniciativas visam promover a plena participação de pessoas com deficiência em todos os aspectos da sociedade. A Declaração de Copenhague, de 1995, vê a deficiência como uma forma de diversidade social e chama a atenção para a necessidade de uma resposta inclusiva que se proponha a construir uma “sociedade para todos”.

## **Apêndice 2**

### **Outras convenções e recomendações pertinentes da OIT**

#### **Direitos humanos básicos**

Convenção nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, de 1958 e Recomendação nº 111, de 1958.

#### **Emprego**

##### **Política de emprego**

Convenção nº 122 sobre Políticas de Emprego, de 1964 e Recomendação nº 122, de 1964.

Convenção nº 158 sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, de 1982.

Recomendação nº 169 sobre Políticas de Emprego (Disposições Complementares), de 1984.

Convenção nº 168 sobre Promoção de Emprego e Proteção contra o Desemprego, de 1988.

##### **Serviços de emprego**

Convenção nº 88 sobre a Organização dos Serviços de Emprego, de 1948 e Recomendação nº 83, de 1948.

##### **Orientação vocacional e treinamento**

Convenção nº 142 sobre o Desenvolvimento de Recursos Humanos, de 1975 e Recomendação nº 150, de 1975.

### **Emprego de categorias específicas de pessoas**

Convenção nº 77 sobre o Exame Médico de Menores (Indústria), de 1944.

Convenção nº 78 sobre o Exame Médico de Menores (Ocupações não-industriais), de 1946.

Recomendação nº 79 sobre o Exame Médico de Aptidão para o Emprego de Menores, de 1946.

Recomendação nº 162 sobre Trabalhadores Idosos, de 1980.

### **Relações de trabalho**

Recomendação nº 94 sobre Cooperação no Âmbito da Empresa, de 1952.

### **Condições de trabalho**

#### **Segurança e saúde ocupacionais**

Convenção nº 148 sobre as Condições de Trabalho (Poluição Atmosférica, Ruído e Vibração), de 1977.

Convenção nº 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, de 1985, e Recomendação nº 164, de 1985.

Convenção nº 161 sobre Serviços de Saúde no Trabalho, de 1985, e Recomendação nº 171, de 1985.

Convenção nº 170 sobre Produtos Químicos, de 1990.

#### **Salários**

Convenção nº 99 sobre os Métodos de Fixação do Salário Mínimo (Agricultura), de 1951.

Convenção nº 100 sobre Igualdade de Remuneração (Homens e Mulheres), de 1951.

## Seguridade social

Recomendação nº 67 sobre Segurança do Rendimento, de 1944.

Convenção nº 102 sobre Normas Mínimas de Seguridade Social, de 1952.

Convenção nº 121 sobre Prestações em Caso de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, de 1964, e Recomendação nº 121, de 1964.

Convenção nº 128 sobre Prestações de Invalidez, Velhice e Sobreviventes, de 1967, e Recomendação nº 131, de 1967.

Essas convenções e recomendações estão disponíveis no *website* da OIT (<http://www.ilo.org>).

## Apêndice 3

### Exemplos de contextos legais e de políticas relativas a deficiência adotados por alguns estados-membros da OIT

As últimas décadas do século XX testemunharam, em países de todo o mundo, mudanças significativas em matéria de políticas e na legislação relativas a deficiência. Muitos governos adotaram políticas para promover os direitos de pessoas com deficiência para lhes permitir participar plenamente na vida social. Essas políticas incluem as que ampliam as oportunidades de emprego para pessoas com deficiência, muitas vezes respaldadas na legislação.

Em alguns países, há legislação e regulamentos em vigor, conhecidos como legislação de quotas, que exigem que o empregador reserve determinada proporção de postos de trabalho para pessoas com deficiência reconhecida. Se o empregador não preencher essa quota, a legislação, em vigor em muitos países, determina que contribua para um fundo central voltado para a promoção do acesso ao local de trabalho ou para fins de reabilitação profissional. Países com esse tipo de legislação incluem, na Europa, França, Alemanha e Itália e, na Ásia, China, Japão e Tailândia, por exemplo.

Outros países adotaram uma legislação antidiscriminatória ou de igualdade de oportunidades no emprego que proíbe o empregador de discriminar pessoas portadoras de deficiência no momento da contratação, da promoção e da dispensa, assim como em outros aspectos do emprego. Países que adotaram esse tipo de legislação incluem Austrália, Canadá, Nova Zelândia, os países escandinavos, a África do Sul, o Reino Unido e os Estados Unidos.





Muitos governos introduziram uma série de medidas para apoiar a implementação dessa legislação e dessas políticas. Tais medidas incluem benefícios financeiros para empregadores a título de incentivo ou de garantia de que a contratação de pessoas com deficiência não acarrete custos adicionais ou outros problemas para a empresa, bem como serviços de apoio para assegurar que o assessoramento técnico necessário esteja disponível e que qualquer problema seja rapidamente resolvido.

Como resultados dessas mudanças na legislação e nas políticas relevantes, as oportunidades de emprego para pessoas com deficiência cresceram sensivelmente nos últimos dez a vinte anos. Hoje em dia, dá-se muito mais importância à integração de pessoas com deficiência que procuram emprego no mercado competitivo de trabalho do que lhes dar trabalho em centros especializados. Alguns empregadores recrutam diretamente candidatos com deficiência, enquanto outros têm sido mais cautelosos, preferindo oferecer a esses candidatos estágio ou período experimental no emprego antes de se comprometerem com a contratação. Muitos empregadores já mantêm trabalhadores que adquiriram deficiência durante o emprego, às vezes porque são obrigados a isso por lei, e facilitam a recolocação profissional daqueles que, em razão de uma deficiência adquirida, tiveram de desistir do emprego. Lições valiosas foram aprendidas a respeito da capacidade de pessoas com deficiência, as quais tanto empregadores como provedores de apoio relacionado com o emprego devem ter em mente para assegurar que as referidas pessoas possam desempenhar-se com eficácia no emprego.

## A Organização Internacional do Trabalho (OIT)

A **Organização Internacional do Trabalho** foi fundada em 1919, com o objetivo de promover a justiça social e, assim, contribuir para a paz universal e permanente. A OIT tem uma estrutura tripartite única entre as Agências do Sistema das Nações Unidas, na qual os representantes de empregadores e de trabalhadores têm a mesma voz que os representantes de governos.

Ao longo dos anos, a OIT tem lançado, para adoção de seus Estados-membros, convenções e recomendações internacionais do trabalho. Essas normas versam sobre liberdade de associação, emprego, política social, condições de trabalho, previdência social, relações industriais e administração do trabalho, entre outras. A OIT desenvolve projetos de cooperação técnica e presta serviços de assessoria, capacitação e assistência técnica aos seus Estados-membros.

A estrutura da OIT compreende: **Conferência Internacional do Trabalho, Conselho de Administração e Secretaria Internacional do Trabalho**. A Conferência é um fórum mundial que se reúne anualmente para discutir questões sociais e trabalhistas, adotar e rever normas internacionais do trabalho e estabelecer as políticas gerais da Organização. É composta por representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores dos 178\* Estados-membros da OIT. Esses três constituintes estão também representados no Conselho de Administração, órgão executivo da OIT, que decide sobre as políticas da OIT. A Secretaria Internacional do Trabalho é o órgão permanente que, sob o comando do Diretor-Geral, é constituída por diversos departamentos, setores e por extensa rede de escritórios instalados em mais de 40 países, mantém contato com governos e representações de empregadores e de trabalhadores e marca a presença da OIT em todo o mundo do trabalho.

\*Atualizado em março de 2005

## **Publicações da OIT**

A **Secretaria Internacional do Trabalho** é também instância de pesquisa e editora da OIT. Seu **Departamento de Publicações** produz e distribui material sobre as principais tendências sociais e econômicas. Publica estudos sobre políticas e questões que afetam o trabalho no mundo, obras de referência, guias técnicos, livros de pesquisa e monografias, repertórios de recomendações práticas sobre diversos temas (por exemplo, segurança e saúde no trabalho), e manuais de treinamento para trabalhadores. É também editora da Revista Internacional do Trabalho em inglês, francês e espanhol, que publica resultados de pesquisas originais, perspectivas sobre novos temas e resenhas de livros.

O Escritório da OIT no Brasil edita seus próprios livros e outras publicações, bem como traduz para o português algumas publicações da Secretaria Internacional do Trabalho.

As publicações da OIT podem ser obtidas no Escritório da OIT no Brasil: Setor de Embaixadas Norte, lote 35, Brasília - DF, 70800-400, tel (61) 2106-4600, ou na sede da Secretaria Internacional do Trabalho: CH-1211, Genebra 22, Suíça. Catálogos e listas de novas publicações estão disponíveis nos endereços acima ou por e-mail: [bravendas@oitbrasil.org.br](mailto:bravendas@oitbrasil.org.br)

Visite nossa página na Internet: [www.oitbrasil.org.br](http://www.oitbrasil.org.br)

---

## Publicações da OIT

A **Secretaria Internacional do Trabalho** é também instância de pesquisa e editora da OIT. Seu **Departamento de Publicações** produz e distribui material sobre as principais tendências sociais e econômicas. Publica estudos sobre políticas e questões que afetam o trabalho no mundo, obras de referência, guias técnicos, livros de pesquisa e monografias, repertórios de recomendações práticas sobre diversos temas (por exemplo, segurança e saúde no trabalho), e manuais de treinamento para trabalhadores. É também editora da *Revista Internacional do Trabalho* em inglês, francês e espanhol, que publica resultados de pesquisas originais, perspectivas sobre novos temas e resenhas de livros.

O Escritório da OIT no Brasil edita seus próprios livros e outras publicações, bem como traduz para o português algumas publicações da Secretaria Internacional do Trabalho.

As publicações da OIT podem ser obtidas no Escritório da OIT no Brasil: Setor de Embaixadas Norte, lote 35, Brasília (DF), 70800-400, tel (61) 426-0100, ou na sede da Secretaria Internacional do Trabalho: CH-1211, Genebra 22, Suíça. Catálogos e listas de novas publicações estão disponíveis nos endereços acima ou por e-mail: [bravendas@oitbrasil.org.br](mailto:bravendas@oitbrasil.org.br).

Visite nossa página na internet: [www.oit.org/brasil](http://www.oit.org/brasil)

---

# Gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho

No mundo todo, pessoas com deficiência estão participando do mercado de trabalho e para ele contribuindo em todos os níveis. Muitos desses trabalhadores desejam trabalhar, mas lhes são negadas oportunidades para fazê-lo. Esse Repertório de Práticas trata desse e de outros problemas e oferece valiosas diretrizes a empregadores envolvidos na gestão de problemas de deficiência relacionados com o local de trabalho. O Repertório cobre deficiências decorrentes ou não do trabalho e delinea as responsabilidades para a melhoria das perspectivas de emprego de pessoas com deficiência, especialmente nas áreas de seleção, de retorno ao trabalho, de manutenção do emprego e de oportunidades de carreira.

Embora vise principalmente empregadores, este Repertório explora também o papel de governos e de sindicatos. Analisa como as estruturas legislativa e de política social, assim como os incentivos à promoção de emprego para pessoas com deficiência, têm importante papel na criação de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável para todos.

ISBN 922813686-3



9 789228 136869