



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 2.190, DE 2019

(Da Sra. Maria Rosas)

Dispõe sobre o Emprego Apoiado.

DESPACHO:

APENSE-SE À(AO) PL-11263/2018.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta lei dispõe sobre o Emprego Apoiado, compreendendo o conjunto de conceitos, princípios, objetivos, diretrizes e instrumentos nela discriminados.

§ 1º O Emprego Apoiado tem por objetivo fundamental contribuir para a inclusão no mercado de trabalho formal de pessoas com deficiência ou em risco de situação de exclusão social, especificadas no art. 4º desta lei, com especiais dificuldades para ter acesso ao mercado de trabalho e nele se manter, seja em um emprego ou em outra forma de trabalho ou empreendimento com geração de renda.

§ 2º Consideram-se dificuldades especiais de acesso ao mercado de trabalho aquelas situações nas quais seja possível aferir que o desejo de trabalhar e os esforços pessoais das pessoas com deficiência ou em risco de situação de exclusão social não resultaram na obtenção de um emprego ou em outra forma de trabalho ou empreendimento com geração de renda ou, uma vez alcançado esse objetivo, não conseguiram nele se manter.

Art. 2º São princípios estruturantes do Emprego Apoiado:

- I – a dignidade da pessoa humana;
- II – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- III – a erradicação da pobreza e da marginalização;
- IV – a redução das desigualdades sociais e regionais;
- V – a promoção o bem de todos, sem preconceitos ou quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 3º São princípios gerais e valores do Emprego Apoiado:

- I – presunção de empregabilidade, considerando que todas as pessoas, independentemente do nível ou tipo de deficiência e do grau de exclusão social, têm a capacidade e o direito ao trabalho;
- II – formalização do emprego, mediante contrato formal de trabalho celebrado com empresas regularizadas, conforme a legislação trabalhista e previdenciária;
- III – autodeterminação, no sentido de que o Emprego Apoiado contribui para as pessoas desenvolverem seus interesses e preferências, para expressarem seus gostos e para definirem seu plano de trabalho, segundo suas condições pessoais e o contexto social, fomentando os princípios de autogestão entre os usuários do serviço;

IV – escolha informada, auxiliando as pessoas com deficiência ou em risco de situação de exclusão social a ter plena consciência de suas oportunidades, com a finalidade de que possam escolher de acordo com suas preferências e sejam cientes das consequências da sua escolha;

V – condições isonômicas de trabalho, devendo as pessoas com deficiência ou em risco de situação de exclusão social ter remuneração, condições de trabalho e benefícios iguais aos demais empregados que realizam funções idênticas ou equivalentes;

VI – valorização da capacidade e das habilidades, devendo as pessoas com deficiência ou em risco de situação de exclusão social ser consideradas de acordo com suas capacidades, habilidades, forças e interesses, e não por suas dificuldades;

VII – poder dos apoios, mediante o suporte necessário às pessoas com deficiência ou em risco de situação de exclusão social para superarem as barreiras e se realizarem pessoal e socialmente;

VIII – acessibilidade, devendo os serviços de Emprego Apoiado ser acessíveis a todas as pessoas com deficiência ou em situação de exclusão social;

IX – mudança de concepções e práticas, com o objetivo de apoiar a autodeterminação, a autonomia e o exercício de cidadania das pessoas com deficiência ou em risco de situação de exclusão social;

X – inclusão em redes sociais formais e informais, incentivo à participação das pessoas com deficiência ou em risco de situação de exclusão social nas redes da comunidade, com o objetivo de propiciar seu desenvolvimento pessoal e social;

XI – confidencialidade do provedor de serviços de Emprego Apoiado, que devem tratar de modo sigiloso os dados fornecidos pelas pessoas em busca emprego;

XII – flexibilidade, a fim de atender à diversidade das necessidades dos usuários, podendo os serviços de Emprego Apoiado ser ajustados a requisitos específicos;

XIII – importância do uso da tecnologia assistiva e das tecnologias de informação e comunicação, devendo os serviços de Emprego Apoiado orientar seus usuários sobre as tecnologias relativas à adaptação do posto de trabalho.

Art. 4º Para efeitos desta lei, consideram-se pessoas com deficiência ou em risco de situação de exclusão social, usuários dos serviços e programas de Emprego Apoiado:

I – pessoas com deficiência, assim consideradas aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, e que, em razão de tais impedimentos, encontram dificuldades para se inserir plena e efetivamente na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas, em especial no acesso ao mercado de trabalho;

II – pessoas em risco de situação de exclusão social, entre outros:

- a) com mobilidade reduzida;
- b) em situação de violência doméstica e familiar;
- c) em situação de liberdade assistida;
- d) desocupadas de longa duração;
- e) idosas em risco de exclusão social.

Art. 5º O Emprego Apoiado se constitui na tecnologia social que integra um conjunto de ações de assessoria, orientação, formação e acompanhamento personalizado, dentro e fora do local de trabalho, realizadas por profissionais especializados.

§ 1º Constituem ações imprescindíveis da metodologia do Emprego Apoiado:

I – ações prévias ao contrato de trabalho:

a) elaboração do Plano Personalizado de Ação Laboral e do Perfil Profissional da pessoa com deficiência ou em situação de risco de exclusão social, especificados na presente lei, que procuram emprego ou trabalho;

b) prospecção do mercado de trabalho, que consiste na busca ativa de postos de trabalho compatíveis com o Perfil Profissional mencionado na alínea “a” deste inciso;

c) assessoria, orientação e informação à empresa sobre as necessidades de apoio ao trabalhador, inclusive sobre os processos de adaptação do posto ou local de trabalho, a acessibilidade e a tecnologia assistiva, quando sejam detectadas estas necessidades;

II – ações de apoio ao usuário no posto de trabalho:

a) apoio técnico ao trabalhador e formação ou treinamento nas atividades próprias do posto de trabalho;

b) orientação e assessoria ao empregador e aos demais empregados da empresa que tenham responsabilidades gerenciais para com o trabalhador ou compartilhem atividades com ele;

c) apoio ao trabalhador no desenvolvimento de habilidades de relacionamento no ambiente de trabalho, para que possa realizar suas atividades nas condições adequadas às suas necessidades;

d) acompanhamento e avaliação do processo de inserção e continuidade no posto de trabalho, periodicamente, conforme a necessidade.

§ 3º A omissão ou não aplicação de qualquer uma das atividades ou fases descritas no § 2º deste artigo importa o uso inapropriado da tecnologia social de Emprego Apoiado.

§ 4º Independentemente da denominação, serão consideradas como Emprego Apoiado outras metodologias que compreendam o conjunto das ações descritas neste artigo.

Art. 6º Os serviços de Emprego Apoiado serão realizados com a finalidade de que a pessoa com deficiência ou em situação de risco de exclusão social obtenha, por meio deles, acesso ao emprego, em acordo com as legislações trabalhista e previdenciária, ou a outras formas de geração de trabalho e renda, como o trabalho autônomo, a prática do empreendedorismo ou o trabalho em cooperativa.

§ 1º É vedada a utilização da metodologia do Emprego Apoiado com a finalidade de obter trabalho em oficinas protegidas de produção e em oficinas protegidas terapêuticas.

§ 2º Os serviços e programas de Emprego Apoiado deverão dispor de atendimento adequado ao grau de dificuldade de inclusão da pessoa com deficiência ou em situação de risco de exclusão social no mercado de trabalho, no que tange à intensidade e extensão dos apoios oferecidos, de acordo com o descrito no art. 5º desta lei, de forma a garantir a prestação eficiente dos referidos serviços para aqueles que enfrentam maior grau de exclusão.

§ 4º É vedada qualquer diferenciação no tocante ao atendimento, nos serviços e programas de Emprego Apoiado, entre pessoas com maior necessidade de apoio para atingir a sua inclusão no mercado de trabalho e aquelas que tenham menor grau de dificuldade.

Art. 7º Poderão realizar serviços de Emprego Apoiado:

I – instituições que contemplem, nos seus estatutos, o Emprego Apoiado como objeto social e disponham de Técnicos de Emprego Apoiado

II – os Serviços Nacionais de Aprendizagem;

III – Escolas Técnicas de Educação;

IV – entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência à pessoa com deficiência e à educação profissional;

V – sociedades comerciais, empresas, cooperativas e sindicatos;

VI – profissionais autônomos habilitados na forma do art. 8º desta lei.

Parágrafo único. As sociedades comerciais e as empresas poderão financiar serviços de Emprego Apoiado por meio de ações de responsabilidade social, na conformidade com esta lei.

Art. 8º As ações de Emprego Apoiado serão realizadas por consultores ou técnicos de Emprego Apoiado, assim considerados os profissionais especializados, com ensino superior completo e formação em curso de Emprego Apoiado de, no mínimo, 80 (oitenta) horas-aula.

Parágrafo único. Poderão também exercer ações de Emprego Apoiado os profissionais que comprovem experiência mínima efetiva de trabalho de um ano na metodologia de que trata esta lei.

Art. 9º As políticas e os serviços ou programas de Emprego Apoiado, financiadas com recursos públicos, serão gratuitos tanto para os usuários como para os empregadores que os contratem.

Art. 10. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O presente projeto de lei tem origem no então Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, hoje denominado Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC), cuja antiga Secretaria da Ciência e Tecnologia para Inclusão Social (SECIS) reconheceu, desde 2006, o Emprego Apoiado como uma tecnologia social importante e necessária para o Brasil. Nesse sentido, a SECIS introduziu a metodologia do Emprego Apoiado na agenda da política pública e decidiu realizar ações dirigidas à sua implementação e disseminação.

São muitas as pessoas com deficiência que desejam trabalhar, enviam currículos, se inscrevem em agências de emprego, realizam cursos profissionalizantes,

conversam com amigos e parentes, mas, apesar dos seus esforços, não conseguem ter acesso a um emprego ou trabalho pelos métodos convencionais. Os preconceitos, as barreiras e as dificuldades que encontram na forma como o mercado de trabalho se estrutura na sociedade impedem que elas consigam um emprego e nele se mantenham e progridam profissionalmente.

Em auxílio dessas pessoas, a tecnologia social de Emprego Apoiado oferece um conjunto de ajudas e apoios que possibilitam o acesso a um emprego nas mesmas condições que os seus colegas de trabalho sem deficiência.

O Emprego Apoiado nasceu há mais de trinta anos nos Estados Unidos como uma metodologia para inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, aplicando-se, posteriormente, também, para pessoas em situação de exclusão social com especial dificuldade em encontrar um emprego, tais como pessoas com transtorno do espectro do autismo, pessoas com mobilidade reduzida, mulheres em situação de violência, pessoas em situação de liberdade assistida ou em situação de rua, migrantes em situação de risco e exclusão social, desempregados de longa duração, trabalhadores reabilitados com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho, egressos do sistema prisional, toxicodependentes, pessoas com epilepsia, pessoas libertadas do trabalho escravo.

Resumidamente, e de modo geral, pode-se dizer que o Emprego Apoiado consiste em preparar pessoas interessadas num posto de trabalho mediante a assistência pessoal de profissionais especializados, denominados preparadores laborais, consultores ou técnicos de Emprego Apoiado. A metodologia do Emprego Apoiado analisa o potencial e o perfil da pessoa desocupada, a fim de compará-los com as vagas e necessidades de trabalho de uma empresa, tendo por objetivo encontrar ou criar determinada vaga que beneficie os dois lados.

O Emprego Apoiado não se caracteriza por critérios de tipo meramente assistencialista ou altruísta, mas pelo profissionalismo e o respeito à legislação. Ou seja, o empregador, o tomador ou o usuário do serviço deve estar satisfeito com a qualidade e produtividade do trabalho desempenhado pelo trabalhador, assim como este último deve estar satisfeito com a função exercida e as condições de trabalho, as quais deverão ocorrer em situação de igualdade em relação aos seus companheiros de trabalho.

O Emprego Apoiado abrange um conjunto de serviços e ações denominados apoios, que se encontram inseridos nas seguintes características dessa metodologia:

- inserções personalizadas no emprego mediante o acompanhamento de um consultor ou técnico em Emprego

Apoiado durante todo o processo. Inicialmente, o que deve fazer o consultor ou técnico em Emprego Apoiado é conhecer muito bem a pessoa, suas habilidades, seus conhecimentos, seus gostos, suas potencialidades, o tipo de trabalho que essa pessoa gostaria de fazer etc.;

- busca de um posto de trabalho adequado às potencialidades e habilidades da pessoa;
- contrato de trabalho formal e salário justo;
- formação e treinamento dentro do posto de trabalho, com o apoio do consultor ou técnico em Emprego Apoiado. Quando se trata de Emprego Apoiado, primeiramente se realiza a inserção da pessoa no posto de trabalho, proporcionando-lhe em seguida o conhecimento prático, isto é, o saber fazer necessário para que ela possa realizar as tarefas. Note-se que é o processo inverso da forma de colocação convencional;
- desenvolvimento dos apoios necessários, mediante procedimentos, recursos e ajudas que tornam mais fácil a realização do trabalho da pessoa. O consultor ou técnico de Emprego Apoiado busca que o trabalhador possa ter a ajuda necessária no seu entorno, procurando identificar os apoios de acessibilidade universal, sejam arquitetônicos ou de produtos de tecnologia assistiva necessários;
- retirada progressiva do consultor ou técnico em Emprego Apoiado, até se conseguir a desejável autonomia da pessoa no trabalho, sendo necessário acompanhamento periódico, a fim de manter o posto de trabalho e a progressão profissional.

Em termos de fundamentação teórica e evidências de eficácia, o Emprego Apoiado conta com estudos e pesquisas solidamente estabelecidos, consistindo em uma metodologia claramente definida, consolidada e institucionalizada em vários países da Europa e nos Estados Unidos, com mais de trinta anos de experiência. Nesse período, foram desenvolvidos padrões de qualidade e criadas entidades de representação, articulação e disseminação da metodologia. Diversos países têm estabelecido, inclusive, após vários anos de práticas, políticas públicas, uma devida regulamentação jurídica e formas estáveis de financiamento.

Deve-se ressaltar que a procura por trabalho das pessoas com deficiência encontra-se represada e oculta, sendo maior do que os dados que aparecem nas pesquisas do mercado de trabalho. As pessoas com deficiência em idade ativa, na sua grande maioria, se encontram na condição de “inatividade”, isto é, trata-se de pessoas que são retratadas nas pesquisas como quem que não trabalha nem procura de trabalho. Pesquisa realizada na Região Metropolitana de Brasília, em 2010, dentro das atividades da política de Emprego Apoiado do MCTI/SECIS, revelou que quase 80% das pessoas com deficiência em idade ativa se encontravam em situação de inatividade. Mas, quando perguntado a essas pessoas se gostariam de trabalhar, caso houvesse um trabalho adequado a suas habilidades, 33% delas responderam afirmativamente.

Outro problema para cuja resolução o Emprego Apoiado pode contribuir refere-se às dificuldades encontradas por muitas empresas, que, mesmo fazendo esforços para cumprir o percentual de empregos estabelecido pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, não conseguem cumprir a cota de pessoas com deficiência que devem ser empregadas. São frequentes, também, os casos das empresas que, na sua disposição para cumprir a legislação, contratam pessoas com deficiência mas não conseguem mantê-las no emprego por carências que poderiam ser supridas pelos serviços de Emprego Apoiado.

A necessidade de se incentivar o Emprego Apoiado justifica-se porque esse enorme contingente de homens e mulheres com deficiência que deseja trabalhar tem também direito ao trabalho, como os demais brasileiros. Nessa perspectiva, os serviços de Emprego Apoiado devem ser compreendidos o acesso desses cidadãos ao direito ao trabalho e à profissionalização. Da mesma forma que o direito à saúde concretiza-se em ter acesso a médicos e a outros profissionais da saúde; de forma parecida a como compreendemos que o direito a educação implica que as pessoas tenham acesso à escola e a professores, o direito ao trabalho daquelas pessoas que desejam trabalhar e não conseguem trabalho pelos métodos convencionais deve compreender acesso a serviços de Emprego Apoiado.

Assim, o presente projeto de lei busca obedecer ao mandamento constitucional, que não apenas contempla o direito ao trabalho, como veda todas as formas de discriminação, aí incluída a pessoa com deficiência.

Acrescente-se, também, que a presente proposta procura seguir o disposto no Artigo 27, item 1, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU), aprovada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, e promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, que assim estabelece:

“Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. (...)”

Nossa proposta também se pauta nas recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), constantes da publicação **Gestões de questões relativas a deficiência no local de trabalho**¹, de 2001, que assim dispõem:

“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.

(...)

4.5.3. 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”.

Acrescente-se que estudos realizados em âmbito internacional têm mostrado que o Emprego Apoiado apresenta ótima relação custo/benefício. Ele se destaca dentre as políticas ativas de empregabilidade, porque consegue empregar de forma eficiente e, então, tornar pessoas que, sem acesso ao mercado de trabalho continuariam segregadas, escondidas e excluídas de uma vida digna e do convívio social em pessoas autônomas ou independentes e inseri-las na economia, no consumo e na geração de receitas para o Estado.

O Brasil não pode se permitir a continuar admitindo a exclusão dessas pessoas do trabalho nem o desperdício de ingente quantidade de trabalhadores com inúmeros talentos, habilidades e capacidades que podem contribuir de forma importante com a produtividade, o desenvolvimento e a criação de riqueza.

Por fim, devemos ressaltar que temos consciência de que as propostas constantes do presente projeto de lei representam um passo inicial para a implantação de

¹https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_226252.pdf

uma Política Nacional de Emprego Apoiado em nosso País, para o sucesso da qual a atuação dos órgãos governamentais será fundamental.

Tendo em vista, porém, as limitações da iniciativa parlamentar nessa questão, estamos apresentando, concomitantemente a este projeto de lei, uma indicação, sugerindo ao senhor Ministro de Estado da Economia a implantação dessa política pública.

Na certeza, contudo, de que a aprovação deste projeto representará um grande avanço para o desenvolvimento dos serviços de Emprego Apoiado no Brasil, em benefício de milhares de brasileiros que não conseguem se inserir no mercado de trabalho, pedimos apoio aos nobres Colegas para a aprovação desta proposta.

Sala das Sessões, em 9 de abril de 2019.

Deputada MARIA ROSAS

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA

Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I

DA FINALIDADE E DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Art. 1º A Previdência Social, mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

Art. 2º A Previdência Social rege-se pelos seguintes princípios e objetivos:

- I - universalidade de participação nos planos previdenciários;
- II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais,
- III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios;
- IV - cálculo dos benefícios considerando-se os salários-de-contribuição corrigidos monetariamente;
- V - irredutibilidade do valor dos benefícios de forma a preservar-lhes o poder aquisitivo;
- VI - valor da renda mensal dos benefícios substitutos do salário-de-contribuição ou do rendimento do trabalho do segurado não inferior ao do salário-mínimo;
- VII - previdência complementar facultativa, custeada por contribuição adicional;

VIII - caráter democrático e descentralizado da gestão administrativa, com a participação do governo e da comunidade, em especial de trabalhadores em atividade, empregadores e aposentados.

Parágrafo único. A participação referida no inciso VIII deste artigo será efetivada a nível federal, estadual e municipal.

DECRETO Nº 6.949, DE 25 DE AGOSTO DE 2009

Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e

Considerando que o Congresso Nacional aprovou, por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, conforme o procedimento do § 3º do art. 5º da Constituição, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007;

Considerando que o Governo brasileiro depositou o instrumento de ratificação dos referidos atos junto ao Secretário-Geral das Nações Unidas em 1º de agosto de 2008;

Considerando que os atos internacionais em apreço entraram em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, em 31 de agosto de 2008;

DECRETA:

Art. 1º A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, apensos por cópia ao presente Decreto, serão executados e cumpridos tão inteiramente como neles se contém.

Art. 2º São sujeitos à aprovação do Congresso Nacional quaisquer atos que possam resultar em revisão dos referidos diplomas internacionais ou que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional, nos termos do art. 49, inciso I, da Constituição.

Art. 3º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 25 de agosto de 2009; 188º da Independência e 121º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Celso Luiz Nunes Amorim

CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Preâmbulo

Os Estados Partes da presente Convenção,

- a) Relembrando os princípios consagrados na Carta das Nações Unidas, que reconhecem a dignidade e o valor inerentes e os direitos iguais e inalienáveis de todos os membros da família humana como o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo,
- b) Reconhecendo que as Nações Unidas, na Declaração Universal dos Direitos Humanos e nos Pactos Internacionais sobre Direitos Humanos, proclamaram e concordaram que toda

pessoa faz jus a todos os direitos e liberdades ali estabelecidos, sem distinção de qualquer espécie,

c) Reafirmando a universalidade, a indivisibilidade, a interdependência e a inter-relação de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, bem como a necessidade de garantir que todas as pessoas com deficiência os exerçam plenamente, sem discriminação,

d) Relembrando o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, a Convenção contra a Tortura e Outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes, a Convenção sobre os Direitos da Criança e a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros de suas Famílias,

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

f) Reconhecendo a importância dos princípios e das diretrizes de política, contidos no Programa de Ação Mundial para as Pessoas Deficientes e nas Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência, para influenciar a promoção, a formulação e a avaliação de políticas, planos, programas e ações em níveis nacional, regional e internacional para possibilitar maior igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência,

g) Ressaltando a importância de trazer questões relativas à deficiência ao centro das preocupações da sociedade como parte integrante das estratégias relevantes de desenvolvimento sustentável,

h) Reconhecendo também que a discriminação contra qualquer pessoa, por motivo de deficiência, configura violação da dignidade e do valor inerentes ao ser humano,

i) Reconhecendo ainda a diversidade das pessoas com deficiência,

j) Reconhecendo a necessidade de promover e proteger os direitos humanos de todas as pessoas com deficiência, inclusive daquelas que requerem maior apoio,

k) Preocupados com o fato de que, não obstante esses diversos instrumentos e compromissos, as pessoas com deficiência continuam a enfrentar barreiras contra sua participação como membros iguais da sociedade e violações de seus direitos humanos em todas as partes do mundo,

l) Reconhecendo a importância da cooperação internacional para melhorar as condições de vida das pessoas com deficiência em todos os países, particularmente naqueles em desenvolvimento,

m) Reconhecendo as valiosas contribuições existentes e potenciais das pessoas com deficiência ao bem-estar comum e à diversidade de suas comunidades, e que a promoção do pleno exercício, pelas pessoas com deficiência, de seus direitos humanos e liberdades fundamentais e de sua plena participação na sociedade resultará no fortalecimento de seu senso de pertencimento à sociedade e no significativo avanço do desenvolvimento humano, social e econômico da sociedade, bem como na erradicação da pobreza,

n) Reconhecendo a importância, para as pessoas com deficiência, de sua autonomia e independência individuais, inclusive da liberdade para fazer as próprias escolhas,

o) Considerando que as pessoas com deficiência devem ter a oportunidade de participar ativamente das decisões relativas a programas e políticas, inclusive aos que lhes dizem respeito diretamente,

p) Preocupados com as difíceis situações enfrentadas por pessoas com deficiência que estão sujeitas a formas múltiplas ou agravadas de discriminação por causa de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de outra natureza, origem nacional, étnica, nativa ou social, propriedade, nascimento, idade ou outra condição,

q) Reconhecendo que mulheres e meninas com deficiência estão frequentemente expostas a maiores riscos, tanto no lar como fora dele, de sofrer violência, lesões ou abuso, descaso ou tratamento negligente, maus-tratos ou exploração,

r) Reconhecendo que as crianças com deficiência devem gozar plenamente de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de oportunidades com as outras crianças e relembrando as obrigações assumidas com esse fim pelos Estados Partes na Convenção sobre os Direitos da Criança,

- s) Ressaltando a necessidade de incorporar a perspectiva de gênero aos esforços para promover o pleno exercício dos direitos humanos e liberdades fundamentais por parte das pessoas com deficiência,
- t) Salientando o fato de que a maioria das pessoas com deficiência vive em condições de pobreza e, nesse sentido, reconhecendo a necessidade crítica de lidar com o impacto negativo da pobreza sobre pessoas com deficiência,
- u) Tendo em mente que as condições de paz e segurança baseadas no pleno respeito aos propósitos e princípios consagrados na Carta das Nações Unidas e a observância dos instrumentos de direitos humanos são indispensáveis para a total proteção das pessoas com deficiência, particularmente durante conflitos armados e ocupação estrangeira,
- v) Reconhecendo a importância da acessibilidade aos meios físico, social, econômico e cultural, à saúde, à educação e à informação e comunicação, para possibilitar às pessoas com deficiência o pleno gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais,
- w) Conscientes de que a pessoa tem deveres para com outras pessoas e para com a comunidade a que pertence e que, portanto, tem a responsabilidade de esforçar-se para a promoção e a observância dos direitos reconhecidos na Carta Internacional dos Direitos Humanos,
- x) Convencidos de que a família é o núcleo natural e fundamental da sociedade e tem o direito de receber a proteção da sociedade e do Estado e de que as pessoas com deficiência e seus familiares devem receber a proteção e a assistência necessárias para tornar as famílias capazes de contribuir para o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência,
- y) Convencidos de que uma convenção internacional geral e integral para promover e proteger os direitos e a dignidade das pessoas com deficiência prestará significativa contribuição para corrigir as profundas desvantagens sociais das pessoas com deficiência e para promover sua participação na vida econômica, social e cultural, em igualdade de oportunidades, tanto nos países em desenvolvimento como nos desenvolvidos,

Acordaram o seguinte:

.....

Artigo 27 Trabalho e emprego

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

- a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
- b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;
- c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;
- d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;
- e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;
- f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;
- g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;

- h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;
- i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;
- j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;
- k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.

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

Artigo 28

Padrão de vida e proteção social adequados

1.Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência a um padrão adequado de vida para si e para suas famílias, inclusive alimentação, vestuário e moradia adequados, bem como à melhoria contínua de suas condições de vida, e tomarão as providências necessárias para salvaguardar e promover a realização desse direito sem discriminação baseada na deficiência.

2.Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência à proteção social e ao exercício desse direito sem discriminação baseada na deficiência, e tomarão as medidas apropriadas para salvaguardar e promover a realização desse direito, tais como:

- a) Assegurar igual acesso de pessoas com deficiência a serviços de saneamento básico e assegurar o acesso aos serviços, dispositivos e outros atendimentos apropriados para as necessidades relacionadas com a deficiência;
- b) Assegurar o acesso de pessoas com deficiência, particularmente mulheres, crianças e idosos com deficiência, a programas de proteção social e de redução da pobreza;
- c) Assegurar o acesso de pessoas com deficiência e suas famílias em situação de pobreza à assistência do Estado em relação a seus gastos ocasionados pela deficiência, inclusive treinamento adequado, aconselhamento, ajuda financeira e cuidados de repouso;
- d) Assegurar o acesso de pessoas com deficiência a programas habitacionais públicos;
- e) Assegurar igual acesso de pessoas com deficiência a programas e benefícios de aposentadoria.

.....

.....

GESTÃO DE QUESTÕES RELATIVAS A DEFICIÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO - OIT

.....

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.

.....
.....

FIM DO DOCUMENTO
