



## ► Resumo de políticas

Junho de 2020

### O COVID-19 e o Mundo do Trabalho:

Garantindo a inclusão das pessoas com deficiência em todas as fases da resposta

As pessoas com deficiência, que representam 15% da população mundial,<sup>1</sup> enfrentam a marginalização em termos sociais, econômicos e de saúde, além de limitações no acesso aos serviços públicos. Esta segregação aumenta a ameaça que a crise do COVID-19 representa para as vidas e os meios de subsistência. Em resposta à crise, uma abordagem que inclua as pessoas com deficiência é essencial para mitigar seus efeitos negativos e assegurar uma recuperação sustentável.

Este informe destaca questões-chave que uma abordagem que inclua as pessoas com deficiência, tal como solicitado pelo Secretário-Geral da ONU,<sup>2</sup> deve obedecer. Ele se baseia na abordagem da OIT para promover o trabalho decente para todos e todas e garantir o emprego e a proteção social para as pessoas com deficiência. Desta forma, haverá uma efetiva contribuição para cada um dos pilares fundamentais da OIT na luta contra o COVID-19 no mundo do trabalho.<sup>3</sup>

### ► Tornar o confinamento e outras medidas de isolamento sensíveis à situação das pessoas com deficiência

**Pessoas com deficiência são mais suscetíveis a ter condições de saúde** que aumentem o risco de contrair o COVID-19.<sup>4</sup> Em geral, as pessoas com deficiência são menos capazes de assegurar o distanciamento físico, enfrentam barreiras de acessibilidade na obtenção de informações relevantes, podem sofrer um agravamento do isolamento social existente e uma maior exposição à violência e ao assédio. A sobre-representação das pessoas com deficiência entre a população

mais pobre e na economia informal, aumenta o seu risco de infecção. Muitos destes riscos são agravados para mulheres e pessoas idosas com deficiência.<sup>5</sup>

Ao mesmo tempo, algumas **medidas recomendadas de prevenção do COVID-19 podem criar novas barreiras** para as pessoas com deficiência. Todos estes riscos devem ser abordados de forma a proteger as pessoas

1 OMS e Banco Mundial (2011) [World report on disability](#)

2 Secretário-Geral da ONU (2020) Policy Brief: [A Disability-Inclusive Response to COVID-19](#)

3 Estimulando a economia e o emprego; apoiando empresas, empregos e rendas; protegendo os trabalhadores no local de trabalho; contando com o diálogo social para soluções: OIT (2020) Policy Brief: [A policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19 crisis](#)

4 OMS (2020) [Disability considerations during the COVID-19 outbreak](#)

5 Secretário-Geral da ONU (2020) Policy Brief: [The Impact of COVID-19 on older persons](#) e [A Disability-Inclusive Response to COVID-19](#)

com deficiência do contágio, permitindo-lhes, ao mesmo tempo, manter seus empregos e rendimentos. Em Uganda, uma pesquisa, realizada no final de abril de 2020, com 10.000 pessoas com deficiência e seus familiares mostrou que 45% das pessoas com deficiência estavam preocupadas em como iriam alimentar a sua família e 14% se preocupavam com a possibilidade de serem infectadas pelo COVID-19.<sup>6</sup>

**Assegurar a proteção contra o COVID-19 por meio de medidas de segurança e saúde no trabalho (SST) que incluam as pessoas com deficiência.** Os empregadores devem assegurar que a informação aos trabalhadores sobre os riscos do COVID-19 à saúde seja fornecida de forma acessível. Alguns fatores de risco podem ser mitigados, usando adaptações relevantes nas instalações ou com o uso do trabalho remoto ou de licença remunerada, quando o trabalho no local é demasiado arriscado. De acordo com uma pesquisa realizada pela Rede Global de Empresas e Deficiência - RGED (Business and Disability Network - GBDN) da OIT, em maio de 2020,<sup>7</sup> as práticas mais frequentes das empresas para prevenir infecções pelo COVID-19 entre os trabalhadores com deficiência são o trabalho remoto, horário de trabalho flexível e licença remunerada. Estas soluções devem ser discutidas caso a caso, uma vez que nem todos os trabalhadores com deficiência enfrentam os mesmos riscos. Muitas empresas que responderam à pesquisa da RGED da OIT mencionaram que estão prestando **apoio à saúde mental** dos seus trabalhadores. Muitas pessoas com deficiência também estão enfrentando problemas de saúde mental devido à crise do COVID-19, que as afeta de formas diferentes.<sup>8</sup>

As medidas de apoio relacionadas à saúde mental têm que ser acessíveis também aos trabalhadores com deficiência e devem prestar atenção especial às pessoas com deficiências psicossociais, evitando ao mesmo tempo o estigma e a discriminação. O Centro Especializado de Formação e Deficiência da Federação dos Empregadores do Ceilão (Sri Lanka) destacou a necessidade de medidas para garantir mecanismos de denúncia acessíveis e serviços de assistência às vítimas para mulheres e meninas com deficiência que enfrentam violência e assédio domésticos.

**A organização do trabalho e as modalidades de trabalho precisam ser acessíveis e inclusivas.** Ao planejar e aplicar modalidades de trabalho alternativas ou ao rever as modalidades de trabalho no local onde ele é realizado, devem ser assegurados ambientes acessíveis e adaptações razoáveis com base nas necessidades individuais. No caso do trabalho remoto, é particularmente importante que os conteúdos digitais sejam tornados acessíveis e, quando necessário, que a língua de sinais e formatos de reuniões acessíveis sejam fornecidos. Alguns trabalhadores com deficiência necessitarão de acesso ao software ou equipamento adaptado que possuam no local de trabalho ou de outras adaptações no seu novo ambiente de trabalho. As organizações patronais podem orientar seus membros sobre como apoiar os trabalhadores com deficiência por meio de acordos de trabalho.<sup>9</sup> O Centro Especializado de Formação e Deficiência da Federação dos Empregadores do Ceilão (Sri Lanka) desenvolveu recomendações de políticas para assegurar acomodações razoáveis para as pessoas com deficiência que trabalham em escritórios e as que trabalham em casa.<sup>10</sup> O Trades Union Congress (TUC) do Reino Unido lançou um guia, em abril de

6 Light for the World, TRAC FM (2020) [The Impact of COVID-19 on Persons with Disabilities in Uganda](#)

7 OIT (2020) Inclusão de pessoas com deficiência nas respostas da empresa ao COVID-19: resultados de uma pesquisa entre as Redes Nacionais de Negócios e Pessoas com Deficiência e seus membros. Em maio de 2020, a Rede Global de Negócios e Deficiência da OIT conduziu duas pesquisas para identificar necessidades e boas práticas nas respostas do COVID-19: uma direcionada aos membros da empresa das Redes Nacionais de Negócios e Deficiências (National Business and Disability Networks - NBDNs), enquanto a outra direcionou os próprios NBDNs. No total, 157 membros da empresa de 21 NBDNs responderam, bem como 17 NBDNs.

8 Secretário-Geral da ONU (2020) Policy Brief: [COVID-19 and the Need for Action on Mental Health](#)

9 OIT (2020) [An employers' guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19](#)

10 OIT (2020) Disability inclusion in company responses to COVID-19: results of a survey among National Business and Disability Networks and their members

2020, sobre adaptações razoáveis para fazer face à questões resultantes do trabalho remoto entre os trabalhadores com deficiência.<sup>11</sup>

**As pessoas com deficiência precisam continuar seu desenvolvimento profissional ao longo de toda a crise.** A Bangladesh Business and Disability Network (Rede de Negócios e Deficiência de Bangladesh) está facilitando os serviços de identificação de vagas de trabalho, durante a crise, para as pessoas com deficiência que perderam o seu emprego ou estão à procura do primeiro emprego; e a Philippine Business and Disability Network (Rede de Negócios e Deficiência das Filipinas) está lançando uma iniciativa de requalificação para ajudar os trabalhadores com deficiência a adquirir competências para o trabalho pós-crise.<sup>12</sup> Os sindicatos canadenses têm se coordenado com a Disabled Women's Network Canada (DAWN - Rede Canadense de Mulheres com Deficiência), que desenvolveu um conjunto de estudos de casos de empregadores exemplares em vários setores, onde boas práticas podem ser compartilhadas com outras empresas. Eles estão concentrados em incentivar os empregadores para lhes permitir continuar a contratar, mantendo e promovendo as pessoas com deficiência nas suas empresas, incluindo um fundo de apoio às pequenas e médias empresas que não estejam sofrendo dificuldades indevidas na adaptação às deficiências.<sup>13</sup>

A situação das pessoas com deficiência que trabalham por conta própria ou **na economia informal** é particularmente difícil. Estes trabalhadores precisam receber apoio para manterem a sua subsistência e lhes permitir tomar as precauções adequadas. Sindicatos têm destacado a situação vulnerável dos trabalhadores com deficiência na economia informal, particularmente no que diz respeito às

medidas tomadas para mitigar a propagação do coronavírus.

#### **Medidas específicas de proteção social.<sup>14</sup>**

A atual pandemia demonstrou o papel vital da proteção social para fazer face ao impacto da crise do COVID-19. Os países com sistemas de proteção social mais abrangentes e inclusivos têm estado em melhor posição para prestar apoio urgente às pessoas com deficiência. Até maio de 2020, pelo menos 60 países tinham tomado medidas específicas para estas pessoas:<sup>15</sup>

- **Transferências monetárias.** Muitos países concederam pagamentos adicionais ou suplementares às pessoas com deficiência que já recebiam prestações por causa da deficiência. Alguns, incluindo a França, a República do Quirguizistão e a Arábia Saudita, flexibilizaram os requisitos administrativos para assegurar o acesso contínuo aos benefícios às pessoas com deficiência. Ruanda e o Sri Lanka ampliaram a cobertura de modo a incluir mais pessoas com deficiência. Alguns países adotaram licenças remuneradas aos pais ou familiares de pessoas com deficiência para manter o apoio.
- **Apoio não-monetário.** Muitos países forneceram bens alimentares ou não alimentares e serviços de apoio domiciliar. A Jordânia, Marrocos e vários estados da Índia criaram linhas de ajuda para as pessoas com deficiência.
- **Adaptação dos mecanismos de entrega** para evitar riscos de contaminação e superar as restrições ao confinamento, tais como datas específicas para retirar benefícios para evitar aglomerações na África do Sul, entrega a domicílio de transferências em dinheiro na Albânia e na Armênia, ou registo online e acesso remoto a certificados de deficiência na Rússia.

11 Trades Union Congress (2020) [Covid-19 and reasonable adjustments - guide for reps.](#)

12 OIT (2020) Disability inclusion in company responses to COVID-19: results of a survey among National Business and Disability Networks and their members

13 <https://www.dawncanada.net/news/covid-19-18-03-2020/>

14 ILO, UNICEF, UN Partnership on the Rights of Persons with Disabilities, International Disability Alliance, Special Rapporteur on the Rights of Persons with Disabilities (2020) Brief: [Disability-inclusive Social Protection response to COVID-19 crisis](#)

15 Center for Inclusive Policy (2020) [An initial overview of specific social protection measures for persons with disabilities and their families in response to COVID-19 crisis](#)

O sindicato uruguaio Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores - PIT-CNT (Plenária Inter-Sindical dos Trabalhadores - Convenção Nacional dos Trabalhadores) fornece informações aos trabalhadores com deficiência sobre o acesso aos benefícios, em colaboração com organizações relevantes de pessoas com deficiência, contribuindo para a promoção do diálogo online sobre esta questão entre os sindicatos da América Latina.

### **Manter e desenvolver serviços de apoio às pessoas com deficiência durante o confinamento e a crise de saúde.**

Adaptações na prestação de cuidados e assistência são essenciais para as pessoas com deficiência. Como as mulheres assumem a maioria das responsabilidades de cuidado,<sup>16</sup> esses ajustes precisam levar em conta a dimensão de gênero, para se adaptar às necessidades das mulheres, tanto como receptoras quanto como prestadoras de cuidados, e apoiar a redistribuição do cuidado. Cuidados, assistência, serviços relacionados à deficiência (incluindo o fornecimento de dispositivos de assistência) precisam continuar durante todo o período de confinamento e de outras medidas de contenção.

Isto implica designar estes serviços e trabalhadores como essenciais. Deve ser assegurado financiamento aos prestadores de serviços que prestam apoio e assistência crítica a pessoas com deficiência de todas as idades. Sistemas de apoio de colegas para pessoas com deficiência são especialmente necessários para enfrentar o risco de maior isolamento. As pessoas com deficiência podem contribuir para esquemas de apoio relacionados ao trabalho entre outros colegas com deficiência, compartilhando suas estratégias de resiliência e liderando as conversas sobre trabalho remoto para aqueles que estão em transição para essa forma de trabalho durante o confinamento. Plataformas podem ser desenvolvidas para ajudar a juntar pessoas em situação de risco com aquelas que podem prestar assistência.<sup>17</sup> As organizações de trabalhadores e seus membros também desempenham um papel fundamental na promoção da inclusão das pessoas com deficiência, ajudando os trabalhadores com deficiência a atender suas necessidades sociais e econômicas, tornando os centros de trabalhadores acessíveis a eles e estabelecendo alianças com organizações de pessoas com deficiência.<sup>18</sup>

---

16 OIT (2019) [A quantum leap for gender equality for a better future of work for all](#)

17 [Global Cooperation on Assistive Technology \(GATE\)](#)

18 OIT (2017) [Trade Union Action on Decent Work for Persons with Disabilities: A Global Overview](#)

## ► Inclusão de pessoas com deficiência na resposta socioeconômica

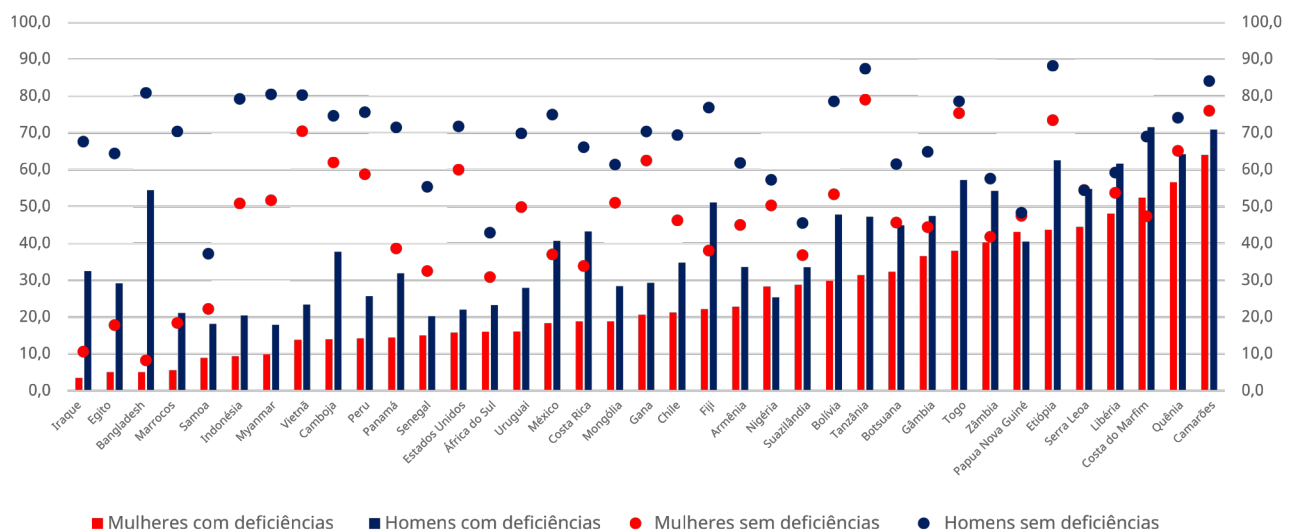
**Muitas pessoas com deficiência entram nesta crise já enfrentando exclusões significativas em todas as áreas do mundo do trabalho.**

As pessoas com deficiência são:

► Menos propensas a ter emprego ou condições de trabalho decentes do que as pessoas sem deficiência.<sup>19</sup>

► Mais propensas a estar na economia informal do que as pessoas sem deficiência.<sup>20</sup>

► Não estão adequadamente cobertas pela proteção social. Em países de baixa e média renda, menos de 20% das pessoas com deficiências graves têm acesso a esquemas de proteção social relacionados à deficiência.<sup>21</sup>



Essas exclusões são ainda mais pronunciadas para pessoas com deficiência intelectual e psicossocial, assim como para pessoas com múltiplas deficiências. A discriminação múltipla agrava ainda mais a marginalização das mulheres com deficiência no que diz respeito ao emprego e à cobertura de proteção social. A pandemia e os choques econômicos resultantes aumentam a vulnerabilidade das pessoas com deficiência a mais discriminação e exclusão. Elas estão entre as mais atingidas pelas crises econômicas,<sup>22</sup> e têm maior probabilidade de perder o emprego e de ter dificuldades para encontrar trabalho.

A inclusão da deficiência é fundamental para a resposta socioeconômica à COVID-19 e para garantir que ninguém fique para trás.<sup>23</sup> **As perspectivas e experiências de vida das pessoas com deficiência podem ajudar a criar soluções inovadoras** para enfrentar a crise e garantir uma sociedade mais igualitária para todos. Mecanismos para promover a inclusão de pessoas com deficiência contribuem para uma resposta que serve melhor a todos, tornando os sistemas mais ágeis e sensíveis a situações complexas.

19 UN DESA (2018) [Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities](#).

20 Ibid.

21 OIT (2019) [Measuring financing gaps in social protection for achieving SDG target 1.3: Global estimates and strategies for developing countries](#)

22 Mitra, S. and Kruse, D., 2016. Are workers with disabilities more likely to be displaced? *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), pp.1550-1579

23 Lições para a resposta e recuperação do COVID-19 podem ser extraídas da inclusão de pessoas com deficiência em crises humanitárias, veja, por exemplo: International Disability Alliance (IDA), Humanity & Inclusion (HI), CBM (2019) [Inclusion of persons with disabilities in humanitarian action: 39 examples of field practices, and learnings from 20 countries, for all phases of humanitarian response](#)

**O Secretário-Geral da ONU pediu uma resposta à COVID-19 que inclua as pessoas com deficiência.**<sup>24</sup> O Escritório Executivo do Secretário-Geral da ONU estabeleceu um grupo de trabalho com prazo determinado para promover a inclusão de pessoas com deficiência nas respostas de saúde, socioeconômicas e humanitárias e para garantir que a inclusão da deficiência seja levada em conta no financiamento que está sendo alocado para responder à COVID-19.

A OIT lançou um chamado à ação para lembrar a todas as partes interessadas de incluírem as pessoas com deficiência em todas as iniciativas relacionadas à resposta a COVID-19.<sup>25</sup> O primeiro passo na concepção da resposta socioeconômica é **realizar uma rápida avaliação** da situação.

É importante que essa avaliação considere a situação específica das pessoas com deficiência e inclua perguntas para esse fim.<sup>26</sup> Além disso, é essencial garantir a participação das pessoas com deficiência e de suas organizações representativas.

Ao planejar as iniciativas que abordarão o impacto socioeconômico da crise, a inclusão de pessoas com deficiência precisa ser buscada por meio de uma combinação **de medidas convencionais e específicas**. Esta abordagem dupla precisa ser explicitamente prevista no financiamento que é alocado para a resposta. Os fundos globais e regionais, assim como os fundos que vêm de doações para o desenvolvimento, devem liderar pelo exemplo.

O marcador de deficiência<sup>27</sup> recém estabelecido pelo Development Assistance Committee – DAC (Comitê de Assistência ao Desenvolvimento) da OCDE pode ser usado para avaliar a inclusão de pessoas com deficiência em projetos e programas, e os doadores devem se comprometer a usar este marcador no contexto de sua alocação de recursos relacionados à COVID-19.

**A inclusão de pessoas com deficiência como um requisito para o financiamento** tornará os doadores e beneficiários responsáveis e garantirá a transparência dos relatórios. Dados desagregados por deficiência e sexo, assim como relatórios que explicitamente forneçam informações sobre como integrar pessoas com deficiência em iniciativas, sobre como as iniciativas beneficiaram pessoas com deficiência e que medidas específicas foram tomadas, devem ser exigidos neste contexto.

Muitos países promovem **iniciativas de apoio à retenção e promoção do emprego** na resposta socioeconômica, apoiando empresas, em particular PMEs, e trabalhadores que perderam seus empregos. Essas iniciativas, incluindo desenvolvimento de habilidades, criação de empregos, serviços de desenvolvimento empresarial, serviços laborais, obras públicas, programas de infraestrutura com grande intensidade de emprego ou outras formas de ativação do mercado de trabalho, devem promover a inclusão de pessoas com deficiência. Essas iniciativas devem ser feitas prevendo a acessibilidade dos serviços, realizando ações de alcance específico e, sempre que possível, estabelecendo metas ou cotas para o emprego de pessoas com deficiência. O mesmo se aplica a iniciativas voltadas à economia rural, à economia informal e aos setores com oportunidades de crescimento, bem como a iniciativas que promovam o emprego de jovens.

**O apoio financeiro aos empregadores** pode ser necessário para incentivar os empregadores a incluírem pessoas com deficiência. Introduzir requisitos em licitações públicas é um mecanismo útil para promover o emprego de pessoas com deficiência, incluindo empresas de propriedade de pessoas com deficiência. Em termos de apoio governamental, as empresas que responderam à pesquisa da Rede Global de Empresas e Deficiência

24 Secretário-Geral da ONU (2020) Policy Brief: [A Disability-Inclusive Response to COVID-19](#)

25 ILO (2020) No one left behind, not now, not ever: Persons with disabilities in the COVID-19 response

26 Uma ferramenta fundamental para fazer isso em pesquisas e censos é a [Washington Group Short Set of Questions](#)

27 OCDE (2019) [Handbook for the marker for the inclusion and empowerment of persons with disabilities](#)



da OIT afirmaram que subsídios para cobrir custos relacionados a ajustes razoáveis no local de trabalho e subsídios salariais eram prioridades para uma resposta empresarial que incluísse as pessoas com deficiência.<sup>28</sup>

**Devem ser alocados fundos para organizações relacionadas às pessoas com deficiência** para fornecer o know-how necessário para que iniciativas e serviços relevantes sejam inclusivos. Deve ser dada atenção especial à compatibilização direcionada de emprego e, quando necessário, ao apoio no trabalho, bem como às opções de estágio para jovens com deficiência.<sup>29</sup>

Os empregadores têm um papel fundamental na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Muito progresso tem sido feito nos últimos anos para promover a inclusão, inclusive nos países em desenvolvimento.

As **National Business and Disability Networks** (Redes Nacionais de Negócios e Deficiência)<sup>30</sup> têm desempenhado um papel fundamental nesse sentido e também podem desempenhar um papel importante para garantir que as pessoas com deficiência sejam parte da resposta

socioeconômica à crise.

As Redes Nacionais de Negócios e Deficiência podem fornecer orientações úteis aos governos na concepção e implementação de uma resposta socioeconômica inclusiva.

Em Uganda, **uma declaração conjunta dos parceiros sociais**, da Federação dos Empregadores de Uganda e da Organização Nacional dos Sindicatos apela para uma resposta abrangente às medidas da COVID-19 assegurando que ninguém seja deixado para trás, particularmente pessoas vivendo com HIV, pessoas com deficiência, migrantes e pessoas em outras situações vulneráveis.<sup>31</sup>

**A cobertura e a adequação da proteção social precisam ser aumentadas.** Além das medidas imediatas, identificadas na seção anterior, é fundamental aumentar significativamente a cobertura da proteção social e o volume de apoio como medidas-chave na resposta socioeconômica imediata. No caso dos benefícios por deficiência, estes devem focar nos custos extras relacionados à deficiência e, portanto, devem ser compatíveis com a renda do trabalho.

## ► Aproveitando a oportunidade para um “normal” melhor e mais inclusivo

**A resposta imediata à crise, se incluir as pessoas com deficiência, moldará novas e melhores oportunidades para elas no futuro.**

Se a visibilidade e a participação das pessoas com deficiência na resposta socioeconômica forem asseguradas, serão um alicerce para o seu papel na recuperação.

Globalmente, a inclusão da deficiência precisa estar plenamente inserida nos esforços de cooperação internacional que apoiarão a recuperação da crise.

As cinco recomendações globais do **relatório “Making the Future of Work inclusive of persons with disabilities”**<sup>32</sup> (Tornando o futuro do trabalho inclusivo para pessoas com deficiência) são agora ainda mais relevantes para o caminho a seguir e para sair da crise:

► Novas formas de trabalho e relações laborais integram a inclusão das pessoas com deficiência

► Desenvolvimento de habilidades e aprendizagem ao longo da vida incluindo pessoas com deficiência

28 OIT (2020) Disability inclusion in company responses to COVID-19: results of a survey among National Business and Disability Networks and their members

29 OIT (2018) Policy Brief: [Making apprenticeships and workplace learning inclusive of persons with disabilities](#)

30 Veja, por exemplo, o [ILO Global Business and Disability Network](#) e as Redes Nacionais de Negócios e Deficiência vinculadas a ele

31 Federation of Uganda Employers, National Organisation of Trade Unions (2020) [Joint FUE / NOTU communiqué on COVID-19 response in the world of work in Uganda](#)

32 OIT, Fundación ONCE (2019) [Making the Future of Work inclusive of persons with disabilities](#)

- Design Universal incorporado no desenvolvimento de toda nova infraestrutura, produtos e serviços
- Tecnologias Assistivas, existentes e recentemente desenvolvidas, tornadas acessíveis e disponíveis
- Medidas para incluir pessoas com deficiência em áreas em crescimento e em áreas em desenvolvimento da economia

### **Rumo a uma transição justa e inclusiva.**

A resposta à COVID-19 precisa contribuir para esforços que garantam uma transição justa em direção a economias e sociedades ambientalmente sustentáveis. A promoção de uma transição justa e a criação de empregos ecologicamente corretos precisam ser inclusivas para as pessoas com deficiência.<sup>33</sup> Quanto mais a inclusão puder ser vinculada a essas questões, mais ela será capaz de influenciar esforços mais amplos de recuperação no mundo do trabalho.

**Construir sistemas de proteção social universais e inclusivos.** A crise tem mostrado a relevância de sistemas de proteção social adequados como algo fundamental para proteger todas as pessoas, inclusive pessoas com deficiência. É essencial garantir um piso de proteção social e uma cobertura universal dos benefícios para pessoas com deficiência. Sistemas de proteção social inclusivos devem garantir segurança de renda, cobertura dos custos relacionados à deficiência e acesso à assistência médica e serviços de apoio ao longo do ciclo de vida.<sup>34</sup> A prestação deve ser feita por meio de esquemas convencionais e por meios específicos para pessoas com deficiência e o financiamento sustentável deve ser assegurado por meio de uma combinação de esquemas financiados por impostos e esquemas contributivos.

**A proteção social relacionada à deficiência deve ser compatível com programas de trabalho e de capacitação econômica.**<sup>35</sup> Os subsídios para pessoas com deficiência têm tido uma relação complexa com o trabalho. Alguns têm se baseado em uma suposta «incapacidade para o trabalho». Essa abordagem reforça o preconceito, cria incentivos negativos à procura de trabalho e não leva em conta os custos adicionais que os

trabalhadores com deficiência têm por causa de sua deficiência. É essencial que as medidas de proteção social que enfrentem esta crise a médio e longo prazo não reproduzam esta dinâmica. Os subsídios para pessoas com deficiência devem ser concebidos para permitir o acesso ao trabalho, reconhecendo que, para muitas pessoas com deficiência, as barreiras e a falta de apoio dificultarão sua entrada no mercado de trabalho.<sup>36</sup>

**Garantir financiamento adequado e sustentável para organizações e serviços de apoio a pessoas com deficiência.** As pessoas com deficiência precisam de uma série de intervenções especializadas para ter acesso ao desenvolvimento de habilidades e ao trabalho, incluindo dispositivos de assistência e acesso a serviços de emprego. A provisão governamental e não governamental desses serviços já tinha baixa cobertura, especialmente em países de baixa e média renda, e eles estão sob ameaça de cortes durante uma recessão econômica. Estes serviços e intervenções, que desenvolvem a capacidade de inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, precisam ser mantidos e desenvolvidos ainda mais.

**Adotar uma abordagem intersetorial para a inclusão de pessoas com deficiência.** Enquanto as mulheres representam mais da metade das pessoas com deficiência, as abordagens de gênero e deficiência tendem a seguir caminhos paralelos. As intervenções de gênero e deficiência, no entanto, compartilham muitos pontos em comum, como suas abordagens convencionais. Elas teriam mais impacto se sua natureza de reforço mútuo fosse melhor aproveitada nas intervenções.<sup>37</sup> Da mesma forma, existem necessidades e abordagens compartilhadas nas respostas para pessoas mais velhas. Intervenções focalizadas em grupos específicos, tais como pessoas vivendo com HIV, povos indígenas e tribais e trabalhadores migrantes precisam incluir as pessoas com deficiência e vice-versa.

A resposta à crise da COVID-19 cria as **bases para a recuperação**. É uma oportunidade de reforçar os direitos das pessoas com deficiência e aumentar sua inclusão na vida social e econômica, aproveitando as conquistas nessas áreas feitas em anos anteriores. Um futuro de trabalho mais inclusivo é possível para todos.

33 OIT (2019) Policy Brief: [Persons with disabilities in a just transition to a low-carbon economy](#)

34 OIT et al. (2019) [Joint statement: Towards inclusive social protection systems supporting the full and effective participation of persons with disabilities](#)

35 ILO, UNICEF, UN Partnership on the Rights of Persons with Disabilities, International Disability Alliance, Special Rapporteur on the Rights of Persons with Disabilities (2020) Brief: [Disability-inclusive Social Protection response to COVID-19 crisis](#)

36 Nos últimos anos, mais países vêm projetando benefícios para pessoas com deficiência de modo a serem compatíveis com o trabalho. As medidas para isso foram tomadas por Fiji, Maurício e Tailândia, entre outros.

37 Veja, por exemplo: Spanish Committee of representatives of people with disabilities – CERMI (2012) [Guide to gender mainstreaming in public disability policies](#)



## ► Resumo das recomendações

---

### **Durante o confinamento e outras medidas de contenção:**

- a. Assegurar proteção contra a COVID-19 por meio de medidas de segurança e saúde do trabalho (SST) que incluam as pessoas com deficiência.
- b. Garantir condições de trabalho acessíveis e inclusivas em todas as modalidades de trabalho relevantes.
- c. Proteção social para fornecer assistência imediata às pessoas com deficiência por meio de transferências monetárias, apoio não monetário e mecanismos de entrega adaptados.
- d. Manter e desenvolver serviços de apoio para pessoas com deficiência durante o confinamento e durante a crise de saúde.
- e. Desenvolver esquemas de apoio entre pares relacionados ao trabalho, visando pessoas com deficiência.

### **Na resposta socioeconômica:**

- f. Assegurar consulta e participação significativa das pessoas com deficiência em todas as etapas da resposta socioeconômica.
- g. Assegurar que avaliações rápidas da situação incluam a situação das pessoas com deficiência, tanto homens como mulheres, e estabelecer as bases para a prestação de contas e divulgação.

- h. Garantir uma combinação de medidas convencionais e específicas para assegurar a inclusão de pessoas com deficiência em todas as iniciativas da resposta socioeconômica.
- i. Fazer com que mecanismos financeiros e alocação de recursos para a resposta incluam as pessoas com deficiência.
- j. Assegurar que os programas e iniciativas de promoção do emprego incluam pessoas com deficiência e sejam sensíveis às questões de gênero.

### **Na recuperação:**

- k. Assegurar que os esforços para uma transição justa para a sustentabilidade ambiental sejam inclusivos no que se refere à deficiência.
- l. Assegurar que novas formas de trabalho sejam acessíveis e inclusivas para as pessoas com deficiência.
- m. Expandir a cobertura e adequação da proteção social para as pessoas com deficiência, contribuindo para a proteção social universal.
- n. Assegurar que a proteção social facilite o empoderamento econômico das pessoas com deficiência no mundo do trabalho em transformação.
- o. Desenvolver ou estabelecer serviços de apoio a pessoas com deficiência que possibilitem o treinamento e o trabalho.

## ► Estruturas internacionais e normas trabalhistas relevantes

**A comunidade internacional garante a inclusão de pessoas com deficiência por meio de estruturas de direitos e desenvolvimento.** Estes compromissos precisam ser traduzidos em uma inclusão significativa na resposta a esta crise global.

► A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável se compromete a não deixar ninguém para trás e seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS) incluem explicitamente as pessoas com deficiência em metas específicas.<sup>38</sup>

► A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência garante os direitos das pessoas com deficiência em todos os contextos e áreas da vida, incluindo crises e emergências humanitárias.<sup>39</sup>

► A Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, 2019, estabelece um quadro claro para uma abordagem centrada no ser humano para moldar um futuro de trabalho justo, inclusivo e seguro, com emprego pleno, produtivo e livremente escolhido e trabalho decente para todos. Ela destaca, em particular, a necessidade de garantir a igualdade de oportunidades e tratamento no mundo do trabalho para as pessoas com deficiência.<sup>40</sup>

► A Convenção da OIT sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência, 1983 (nº 159)<sup>41</sup> e a Recomendação da OIT sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas portadoras de Deficiência<sup>42</sup>, 1983 (nº 168) promovem o desenvolvimento de habilidades e o emprego de pessoas com deficiência. A Convenção exige que os Estados membros formulem, implementem e revisem periodicamente políticas nacionais sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência, com base no princípio da igualdade de oportunidades. Ela também fornece um papel fundamental para as organizações de trabalhadores e empregadores.

► A Recomendação da OIT sobre Pisos de Proteção Social, 2012 (nº 202)<sup>43</sup> estipula que os benefícios da deficiência devem ser parte de uma proteção social progressivamente estendida, e que os cuidados essenciais de saúde incluem os cuidados específicos necessários para a deficiência.

► A Recomendação da OIT sobre Emprego e Trabalho Decente para a Paz e Resiliência, 2017 (nº 205)<sup>44</sup> destaca a importância de atender às necessidades das pessoas com deficiência em situações de crise e conflito.

38 ONU (2015) [2030 Agenda for Sustainable Development](#)

39 ONU (2008) [Convention on the Rights of Persons with Disabilities](#)

40 OIT (2019) [ILO Centenary Declaration for the Future of Work](#)

41 OIT [Vocational Rehabilitation and Employment \(Disabled Persons\) Convention, 1983 \(No. 159\)](#)

42 OIT [Vocational Rehabilitation and Employment \(Disabled Persons\) Recommendation, 1983 \(No. 168\)](#)

43 OIT [Social Protection Floors Recommendation, 2012 \(No. 202\)](#)

44 OIT [Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017 \(No. 205\)](#)

### Dados de contato

OIT - Organização Internacional do Trabalho  
Route des Morillons 4  
CH-1211 Genebra 22  
Suíça

Departamento de Condições de Trabalho e Igualdade  
Divisão de Gênero, Igualdade e Diversidade & OIT/AIDS

Endereço electrónico: [ged@ilo.org](mailto:ged@ilo.org)