



Organização  
Internacional  
do Trabalho

# Ação Sindical sobre o Trabalho Decente das Pessoas com Deficiência:

## UM PANORAMA MUNDIAL

Versão Brasileira - Agosto/2017







## Dedicatória

Às pessoas que atuam anonimamente ou em rede pela derrubada de barreiras humanas, em empresas, entidades especializadas, sindicatos, órgãos públicos, escolas, na pesquisa etc., com iniciativas que promovem a inclusão, comprovando com suas condutas que é possível recuperar o tempo perdido, em defesa de um mundo melhor, mais justo e solidário para todos.

## Agradecimento

ACTRAV – Escritório de Atividades dos Trabalhadores da OIT por estimular este trabalho de divulgação da pesquisa para o movimento sindical brasileiro.

Romeu Kazumi Sasaki, Consultor e autor de escritos sobre inclusão social. Foi o tradutor oficial da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da ONU, e de outros documentos internacionais.

Helvécio Siqueira de Oliveira, Mestre em Educação Especial, pela revisão e adequação técnica às pessoas com deficiência.





# Créditos

## **Espaço da Cidadania**

Rua Erasmo Braga, 307 - 2º andar – Presidente Altino - Osasco - SP  
CEP 06213-008 - Tel.: 11 3685- 0915.

E-mail: [ecidadania@ecidadania.org.br](mailto:ecidadania@ecidadania.org.br)

Site: [www.ecidadania.org.br](http://www.ecidadania.org.br)

**Organizadores:** Albertina Sarti de Paula - Sert/Padef, Alex Sandro Ferreira da Silva - Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região/Força Sindical São Paulo, Aline Moraes - Santa Causa Boas Ideias & Projetos, Antonio Carlos Barqueiro - Laramara, Carlos Aparício Clemente - Espaço da Cidadania, Carlos Barbosa - Espaço da Cidadania, Cremilda Bastos Cravo - Sindicato dos Comerciantes de São Paulo, Cristiane da Silva Freitas - Secretaria para Assuntos de Acessibilidade da UGT Nacional, Eliane Vainer Loeff - Fundacentro, Fábila Aparecida Silva - IMC Saste - Construção e Serviços Ltda, Leandro Vital Mendes - Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região, Leonor de Araújo Barreto - CEREST Osasco, Lilian Cury - Lc - Inclusão, Marcia Hipólito - Instituto Rumo Inclusão, Maria de Fátima e Silva - Coexistir/Sincovaga, Maria Rosimar da Silva - ARESTRELAS Inclusão Social e Emprego Apoiado, Omezinda de Souza Nobrega - Espaço da Cidadania, Rosângela Mucci Barqueiro - Laramara, Silvana Alves de Souza - Siemaco SP, Sonia de F. Toledo Rodrigues - Sindicato dos Comerciantes de São Paulo, Sumiko Oki Shimono - Consultora em Inclusão

**Tradução:** Romeu Kazumi Sassaki

Tradução autorizada pela ACTRAV – Escritório de Atividades dos Trabalhadores da OIT, com sede em Genebra, Suíça.

**Projeto gráfico/diagramação:** Rafael Público - Santa Causa Boas Ideias & Projetos

**Capa:** Valter Dionísio Alves

**Revisão:** Aline Moraes e Rafael Público - Santa Causa Boas Ideias & Projetos, Sumiko Oki Shimono - Consultora em Inclusão





# Sumário

Em nossas mãos .....	7
Apresentação da versão brasileira .....	9
Ação Sindical sobre o Trabalho Decente das Pessoas com Deficiência: UM PANORAMA MUNDIAL .....	11
Resumo .....	13
Agradecimentos .....	15
Introdução .....	17
Entendendo a deficiência e o trabalho .....	18
O papel dos sindicatos na área da deficiência .....	19
Marcos e normas internacionais .....	21
Programação e pesquisa da OIT' .....	23
Metodologia .....	24
Ações sobre a Deficiência ao Redor do Mundo .....	25
Contexto mundial .....	25
Atores mundiais e regionais .....	29
Tipos de sindicatos e modos de trabalhar sobre a deficiência .....	31
As primeiras etapas do trabalho sobre a deficiência .....	34
Consecução da Agenda do Trabalho Decente .....	36
Promoção do emprego .....	38
Proteção social .....	41
Diálogo social .....	42





Normas e direitos no trabalho .....	44
Gênero e discriminação múltipla .....	46
Desafios e Oportunidades .....	48
Desafios e respostas .....	48
O trabalho sobre a deficiência muda os sindicatos .....	50
O Caminho à Frente .....	53
Conclusões .....	53
Recomendações .....	54
Apêndice: Normas de Trabalho e Deficiência .....	56
Apêndice: Lista de Países que Responderam às Sondagens .....	57
Apêndice: Referências .....	59
Rede que atuou pela edição brasileira da pesquisa .....	63





## Em nossas mãos

Em 2016 a Organização Internacional do Trabalho – OIT desenvolveu uma pesquisa sobre as ações sindicais para a inclusão de pessoas com deficiência, que foi finalizada após um encontro realizado em Genebra, na Suíça.

A reunião de especialistas sobre a ação sindical destinada a promover o trabalho decente para as pessoas com deficiência com a participação de representantes de organizações vindas de várias partes do mundo aconteceu entre os dias 15 e 16 de maio deste ano onde participamos junto com Nilton Freitas, Representante Regional do Escritório para a América Latina e Caribe da Internacional de Trabalhadores da Construção e da Madeira - ICM, e assumimos o compromisso de realização de um encontro sindical no Brasil para difusão da pesquisa.

A tradução foi autorizada, em 18/05/2017, pela ACTRAV – Escritório de Atividades dos Trabalhadores da OIT.

Recebemos a liberação dos textos para a tradução, em julho, estando a 47 dias do Encontro Sindical para a Inclusão das Pessoas com Deficiência na Agenda do Trabalho Decente, marcado para 29/08/2017, e não queríamos desapontar Peter Fremlin, Maria Helena André, Faustina Van Aperen e os demais participantes do encontro de maio. Desta forma enquanto o Professor Romeu desenvolvia a tradução, um grupo de voluntários trabalhava simultaneamente para dar apresentação final ao documento.

O esforço de todos permitiu que o texto chegasse em tempo hábil no Encontro Sindical, e a chegada de parceiros relacionados na 4ª capa da publicação permitirá que a pesquisa se espalhe muito além, fortalecendo as possibilidades de inclusão.

A todos, nossos agradecimentos.







## Apresentação da versão brasileira

O Brasil é um país de dimensões transcontinentais, sua diversidade cultural, étnica e geográfica tornam o processo de inclusão um desafio diário a ser superado. São 45 milhões de pessoas que possuem algum tipo de deficiência. Isso significa que a cada quatro brasileiros um apresenta algum tipo de comprometimento físico, cognitivo, sensorial, intelectual e/ou psicossocial e precisa de políticas públicas efetivas para que o processo inclusivo se torne uma realidade.

Um dos grandes marcos legais para a inclusão em nosso país veio com aprovação da Lei nº 8.213/91, apelidada de Lei de Cotas, que determina um percentual de vagas reservadas para profissionais com deficiência, em empresas com cem ou mais funcionários. A Lei de Cotas é uma política de ação afirmativa que estimula a inclusão profissional de pessoas com deficiência e completou 26 anos em 24 de julho de 2017.

Porém, essa conquista só passou a ser celebrada, de fato, em meados do ano 2000, quando um trabalho encabeçado pelo movimento dos trabalhadores, juntamente com o Ministério do Trabalho e Emprego, fez com que a fiscalização das cotas de empregados com deficiência entrasse de uma vez na pauta dos fiscais do trabalho. A partir daí as empresas passaram a ter que buscar caminhos para a inclusão profissional, diante do risco de serem penalizadas e multadas pelo descumprimento da lei em vigor.

Essa experiência, no estado de São Paulo, se tornou uma história de sucesso que passou a ser replicada em outras cidades e estados brasileiros. Apesar dessa intensa luta da sociedade civil organizada para o fortalecimento e a garantia do acesso ao trabalho, a média brasileira de cumprimento da lei ainda é baixa. Atualmente apenas 31% do potencial de vagas criado pelas cotas é aproveitado. Os trabalhadores com deficiência representam apenas 0,8% dos empregos formais no país, segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (MTE/2015).

São mais de duas décadas e ainda há muito trabalho a ser feito e os sindicatos têm papel fundamental nesse processo. A missão de representar os trabalhadores, inclusive os trabalhadores com deficiência pede um olhar atento para o tema, trazendo essa discussão nos contratos co-





letivos, nas tratativas e articulações com os vários setores da sociedade e na busca por uma melhor comunicação com as entidades que atuam com as pessoas com deficiência. É papel do setor, também, ações em prol da prevenção de acidentes de trabalho, atuando para minimizar as ocorrências de deficiências que podem ser geradas no próprio ambiente profissional.

Esta pesquisa pioneira da Organização Internacional do Trabalho – OIT identificou como os sindicatos estão agindo para promover o trabalho decente para as pessoas com deficiência em mais de 50 países. O estudo indica que os sindicatos estão adotando uma série de medidas para que as pessoas com deficiência consigam um trabalho decente e, mais do que isso, a ação sindical seja mais inclusiva contribuindo para a missão de alcançar a justiça social. Sua disseminação poderá abrir caminhos para um novo patamar de relações de trabalho no Brasil, trazendo uma melhor compreensão da realidade sobre a inclusão profissional das pessoas com deficiência.





Organização  
Internacional  
do Trabalho

# Ação Sindical sobre o Trabalho Decente das Pessoas com Deficiência:

## UM PANORAMA MUNDIAL







## Resumo

Os sindicatos vêm trabalhando no mundo inteiro sobre as questões da deficiência. Esta pesquisa coleta e resume a ação sindical sobre a deficiência em mais de 50 países, incluídas as economias desenvolvidas, emergentes e em desenvolvimento. Os sindicatos estão executando uma grande quantidade de medidas para conseguir que as pessoas com deficiência obtenham trabalho decente e, além disto, que a ação sindical seja mais inclusiva e contribua à missão de alcançar a justiça social. Esta pesquisa oferece uma nova perspectiva aos sindicatos que não trabalharam esta questão e aponta para as oportunidades que outros possam ter para desenvolver mais o seu trabalho.

A deficiência, o trabalho decente para as pessoas com deficiência e o papel dos sindicatos constituem um panorama complexo. É indispensável que entendamos a deficiência a partir do ponto de vista dos direitos e dos contextos sociais da deficiência. Daí avaliamos também as contribuições que as pessoas com deficiência podem dar e como o trabalho produtivo pode ser assegurado através da eliminação das barreiras. Por esta perspectiva, entendemos que a deficiência pode ser plenamente inserida nas principais atividades dos sindicatos, desde a formação deles até o diálogo social com vistas a melhorar os locais de trabalho e as condições laborais.

Os sindicatos trabalham em torno da deficiência nos países desenvolvidos, nos emergentes e naqueles em desenvolvimento, incluídos os países que estão em crise ou já saíram da crise. Mesmo em países onde os serviços relacionados à deficiência não existam, ou onde as pessoas com deficiência enfrentam severa exclusão social e econômica, os sindicatos podem dar contribuições significativas. Cada sindicato toma um caminho diferente para abordar a questão da deficiência e alguns começam buscando soluções baseadas em caridade. Entretanto, à medida que os sindicatos envolvam pessoas com deficiência no diálogo – como ocorre com outros trabalhadores –, suas atividades evoluem para abordagens inclusivas.

Com frequência, os sindicatos e os especialistas sindicais observam que o trabalho que desenvolvem não é propriamente visível ou que a





deficiência não é uma questão prioritária entre os sindicatos. Esta pesquisa mostra a forma de redefinir esta posição, dando a conhecer o alcance do trabalho realizado. E os sindicatos que envolvem pessoas com deficiência descobrem como as ações relativas à questão da deficiência, executadas pelos sindicatos, contribuem para as suas áreas prioritárias. A análise também mostra de que forma os sindicatos podem garantir que o seu trabalho no campo da deficiência contribua para o trabalho decente e identificar as barreiras neste processo.

No nível internacional, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), da Organização das Nações Unidas (ONU), constitui hoje o principal marco para promover o emprego de pessoas com deficiência. A Convenção sobre a Reabilitação Profissional e Emprego, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), continua sendo pertinente aos constituintes de alguns países. Contudo, nem estas normas e nem o trabalho internacional explicitaram a relação que existe entre os sindicatos e o segmento das pessoas com deficiência.

Conquanto a Organização Internacional do Trabalho tenha feito pesquisas e programas sobre sindicatos e deficiência, isto – comparativamente – não tem sido uma área prioritária. Esta pesquisa foi conduzida com base em estudos documentais, entrevistas e resultados de duas sondagens em mais de 50 organizações e abre caminho para um maior planejamento e novas atividades nesta área. Suas conclusões representam um desafio aos atores mundiais nas áreas do trabalho e da pessoa com deficiência a respeito de como eles podem apoiar os sindicatos neste tema. As principais oportunidades para o futuro incluem a de melhorar o entendimento e a de forjar as coalizões.





## Agradecimentos

Este relatório foi encomendado pelo Escritório de Atividades dos Trabalhadores (ACTRAV), da OIT, e gerenciado por Faustina Van Ape-ren com o apoio de Nezam Qahoush. Foi pesquisado e escrito por Peter Fremlin, consultor independente. Diversos colegas da sede e dos escritórios regionais, entre os quais Carmen Benítez, Jürgen Menze e Stefan Tromel, deram orientação, opinião e apoio. No ACTRAV, Maria Helena André e Anna Biondi ofereceram gestão e *feedback* estratégicos.

A *Public Services International* (PSI) pesquisou suas afiliadas sobre a inclusão do tema da deficiência e Sandra Vermuyten em especial tomou a iniciativa de levantar este importante assunto. Uma conferência conjunta PSI/OIT em dezembro de 2016 ofereceu contribuição e contexto importantes. Outros sindicatos mundiais, como a Federação Internacional de Trabalhadores da Construção e da Madeira (ICM), a *Education International* (EI) e a *IndustriAll*, ativamente prestaram apoio à pesquisa e à distribuição das duas sondagens da OIT para as suas afiliadas. Agradecimento especial a Nilton Freitas, da ICM, pela tradução dessas sondagens para o português e sua distribuição.

Agradecimentos a todos os que fizeram a revisão e ofereceram valiosos comentários nos rascunhos do relatório que circularam pedindo *feedback*. Entre eles os seguintes:

- Anna Biondi (Organização Internacional do Trabalho)
- Claire La Hovary (Organização Internacional do Trabalho)
- Andrés Yurén (Organização Internacional do Trabalho)
- Jürgen Menze (Organização Internacional do Trabalho)
- Marta Pujadas (Confederação Geral do Trabalho, República Argentina)
- Nikola Wachter (Education International)
- Rebeca Sevilla (Education International)
- Robert O. Abwoga (Organização Central de Sindicatos, Quênia)
- Sandra Vermuyten (Public Services International)

Muitos outros colegas, especialistas e sindicalistas dedicaram seu





tempo para responder as perguntas, apoiaram a distribuição das sondagens ou ofereceram entrevistas. Mais de 50 respostas foram recebidas através das duas sondagens. Agradecemos a todos os que deram tão generosamente seu tempo e *expertise*.

Em maio de 2017, esta pesquisa foi compartilhada na “Reunião de Especialistas sobre Ações Sindicais para Promover Trabalho Decente para Pessoas com Deficiência”. Organizada pela OIT em colaboração com as Federações Sindicais Internacionais e os especialistas sindicais, essa reunião discutiu e apoiou os resultados deste estudo.

As opiniões expressas neste relatório não refletem necessariamente a posição oficial da OIT.





## Introdução

Nesta pesquisa, coletamos informações em mais de 50 países sobre as ações executadas pelos sindicatos para apoiar pessoas com deficiência e para levantar a questão da deficiência. O Escritório de Atividades dos Trabalhadores (ACTRAV), da OIT, conduziu esta pesquisa para responder as seguintes perguntas:

- O que estão fazendo os sindicatos a respeito do tema da deficiência no mundo?
- Que relação tem isto com a consecução do trabalho decente?
- Qual é a etapa seguinte para a OIT e os seus parceiros?

As ações sindicais na questão da deficiência estão contribuindo diretamente para a consecução do trabalho decente: promovendo o emprego; melhorando as condições dos locais de trabalho; garantindo a proteção para os trabalhadores com impedimento ou deficiência; assegurando a representação de trabalhadores; e zelando pela implementação da legislação e das normas relacionadas ao emprego de pessoas com deficiência. Além do trabalho decente, os sindicatos têm dado contribuições para alargar a consciência sobre a deficiência e os produtos e serviços acessíveis e inclusivos. Muitos sindicatos opinam que a criação de parcerias ou a atuação nelas em torno da deficiência trouxe vantagens para o sindicato. O trabalho sobre a deficiência torna os sindicatos mais inclusivos e mais conectados com um amplo leque de partes interessadas.

Entretanto, o trabalho sobre a deficiência tem estado longe de ser universal. Muitos sindicatos e especialistas também responderam que eles não têm realizado ações em relação à questão da deficiência. Com frequência, isto ocorreu porque eles sentiram que havia questões mais urgentes para o sindicato ou porque eles não tinham pleno conhecimento do que seria um trabalho em relação ao tema da deficiência. Isto significa que o desafio para a OIT consiste em como ampliar a ação dos sindicatos e permitir-lhes aproveitar o extenso, ainda que isolado, trabalho realizado no âmbito da deficiência. Ao assim fazê-lo, a OIT estará apoiando os sindicatos para melhor representarem uma ampla gama de trabalhadores, melhorando os locais de trabalho e as condições laborais, bem como envolvendo positivamente um maior número de organizações parceiras.





A fim de vermos como e por que os sindicatos podem tomar medidas em relação à questão da deficiência, necessitamos entender mais a respeito da deficiência e de sua relação com o trabalho.

## Entendendo a deficiência e o trabalho

Pessoas com deficiência representam 15% da população mundial. Entendemos a deficiência como o resultado da interação entre as pessoas com deficiência e as barreiras que evitam a sua participação plena na sociedade. Os impedimentos podem ser de natureza física, intelectual, psicossocial ou sensorial, e podem ser adquiridos no nascimento, mais tarde na vida ou em consequência de acidente ou doença. As barreiras podem ser atitudinais ou ambientais e com frequência estas barreiras são socialmente construídas em certo sentido.

O ponto crucial para o nosso tema é que a deficiência não é apenas algo sobre um indivíduo que necessita mudar. A deficiência está presente nos fatores *sociais*, e todas as partes interessadas têm o papel de mudar estes fatores sociais.

Em muitos países e contextos, a deficiência é vista como “incapacidade para trabalhar”. Esta ideia precisa ser desafiada diretamente. Pessoas com deficiência têm demonstrado que elas conseguem trabalhar produtivamente em todos os setores e contextos.

Mesmo em circunstâncias difíceis, onde elas têm enfrentado discriminação e exclusão social e não têm o apoio de serviços, há ainda muitos casos de pessoas com deficiência trabalhando produtivamente. Ademais, o direito das pessoas com deficiência ao trabalho decente sem discriminação está estabelecido tanto nos marcos dos direitos humanos universais que determinam o direito de todos para trabalhar, bem como na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), da ONU, que especificamente aponta as discriminações relacionadas à deficiência.

Pessoas com deficiência constituem um grupo muito diversificado e, por isso, com frequência os caminhos para o trabalho decente são muito distintos. Homens e mulheres com deficiência enfrentam diferentes barreiras e diferentes expectativas da sociedade a respeito de sua educação e de sua carreira profissional. Muitas pessoas adquirem uma deficiência





durante sua vida laboral. Apoiá-las e eliminar as barreiras que enfrentam permitirão manter-se e crescer profissionalmente.

## O papel dos sindicatos na área da deficiência

Os sindicatos promovem direitos no trabalho e, nesse contexto, têm adotado uma série de medidas sobre a deficiência. Estas ações são, com frequência, baseadas em diferentes entendimentos sobre o que é a deficiência e quem são as pessoas com deficiência. Como veremos nas seções seguintes, muitas ações, mas não todas, estão apoiando o trabalho decente das pessoas com deficiência. Aqui é importante assinalar que, quando vemos o papel dos sindicatos em termos de promoção do trabalho decente de pessoas com deficiência, damos conta de que a ação sobre a deficiência é relevante para todas as principais atividades do sindicato sobre os direitos no trabalho. Dado que a deficiência é criada em parte pelas barreiras na sociedade e no emprego, trabalhar sobre a deficiência é uma forma de eliminar estas barreiras. Isto apóia pessoas com deficiência como um grupo e isto também apóia outros trabalhadores ao garantir liberdade de expressão, acessibilidade e inclusividade no emprego, nos locais de trabalho e nos próprios sindicatos.

**Portanto, o papel dos sindicatos no trabalho sobre a deficiência não é diferente da função deles em outros momentos:** mobilizar trabalhadores, melhorar condições laborais e promover direitos e trabalho decente. Em cada uma destas áreas, existem medidas a serem tomadas sobre a questão da deficiência, as quais ajudam a assegurar o resultado final. Da mesma forma, cada uma das medidas a serem tomadas usa as tradicionais técnicas dos sindicatos, a saber: conscientização, negociação com trabalhadores e governos, negociação coletiva, prestação de serviços. Como analisaremos mais adiante, estas medidas têm relevância a todos os pilares do trabalho decente.

- **Adequação da legislação e das normas laborais.** Uma legislação específica em termos de deficiência pode conter requisitos sobre a não discriminação e as adaptações. Uma legislação geral, mais ampla, também necessita ser aplicada igualmente para pessoas com deficiência.
- **Conscientização e defensoria.** A deficiência, como outros temas, necessita compromisso, troca de informações e atitudes influentes de todas as partes interessadas.





- **Formação de sindicatos e representação de trabalhadores.**

Pessoas com deficiência, frequentemente, não têm conseguido analisar ou comunicar suas experiências no local de trabalho, e os sindicatos precisam oferecer uma plataforma para a representação e a inclusão.

- **Criação de condições para o trabalho decente.** Acessibilidade no local de trabalho, fazendo adaptações para trabalhadores que as necessitam. A questão da deficiência precisa ser lidada junto com os direitos fundamentais no trabalho.

- **Recrutamento, desenvolvimento de carreira e retenção.** Isto poderia incluir a contratação seletiva de pessoas com deficiência, provisão de treinamento profissional ou esquemas de retorno ao trabalho para trabalhadores que foram afastados por acidentes ou por terem ficado com uma deficiência.

- **Produtos ou serviços na organização dos trabalhadores ou no local de trabalho.** Medidas para a acessibilidade e a inclusão em serviços ou produtos, entre as quais o apoio aos usuários ou clientes com deficiência.

Desta forma, as questões relativas à deficiência não têm de ser “atividades extras” que os sindicatos poderiam considerar “atividades secundárias”, e sim que formam parte essencial de sua missão de representar os trabalhadores e de lutar contra a exclusão social. Trabalhar em relação com a deficiência e contratar pessoas com deficiência dá aos sindicatos a oportunidade de ampliar o número de membros, criar associações com um amplo leque de partes interessadas e melhorar o local de trabalho para todos os trabalhadores. Estas atividades estão no centro da consecução da justiça social.

### Uma história de interesses comuns

*A National League of the Blind* foi formada no Reino Unido como um sindicato em 1899. Um de seus lemas-chave foi “Justiça, Não Caridade” ao fazer uma campanha pelo trabalho decente e pela proteção social para as pessoas cegas. Já em 1902 ela se converteu em membro do Congresso de Sindicatos Britânicos (BTUC) e usou uma combinação de autorrepresentação, grupo de pressão e defensoria, inclu-





sive greves, com bons resultados. Somente poderiam filiar-se a este sindicato as pessoas com cegueira ou baixa visão, e entre elas havia pessoas com ou sem emprego.

A referida *League* é um perfeito exemplo pioneiro da interseção entre deficiência, emprego e direitos, e o papel que pode desempenhar um sindicato. Ela se manifestou contra a “Caridade”, porque esta era facultativa, e em vez disso fez campanha pela proteção social baseada nos direitos, que estava em consonância com o movimento obreiro mais amplo da época. A *League* conseguiu uma nova legislação, foi precursora dos direitos para as pessoas com deficiência e funcionou durante cem anos. Em 2000 ocorreu a fusão dela com a *Iron and Steel Trades Confederation*<sup>1</sup>.

## Marcos e normas internacionais

Nos últimos 10 anos, foram assegurados no nível internacional os direitos das pessoas com deficiência, assim como o compromisso da comunidade internacional de realizá-los. Estes avanços são mais recentes que a maioria das normas laborais e não especificam o papel que devem desempenhar os sindicatos para consegui-los.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), adotada em 2006 pela ONU, estabelece os direitos das pessoas com deficiência em todas as áreas da vida social. Os Estados Partes se comprometem a respeitar os princípios de não discriminação e promover oportunidades para as pessoas com deficiência. No que se refere ao emprego, isto significa que trabalhem em igualdade de condições com os demais em ambientes de trabalho aberto. Isto inclui também o exercício dos direitos laborais e sindicais em igualdade de condições com os demais<sup>2</sup>.

Os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) apontam o empoderamento dos grupos vulneráveis e se dirigem explicitamente às pessoas com deficiência. Isto demonstra a crescente importância da questão da deficiência no cenário internacional. Para ver este progresso, basta olhar os Objetivos do Desenvolvimento do Milênio, que não mencionavam a deficiência em nenhuma área. Hoje, o objetivo 8 - relativo





ao emprego pleno e produtivo e ao trabalho decente para todos – inclui especificamente as pessoas com deficiência. Ademais, a promoção do trabalho decente para as pessoas com deficiência também contribui significativamente aos demais Objetivos.

Estes avanços no cenário internacional são mais recentes que a criação de muitas normas laborais. As normas internacionais do trabalho são pertinentes para as pessoas com deficiência, quer a deficiência seja mencionada explicitamente ou não. Para um debate mais amplo, veja-se o Apêndice a este respeito. Aqui cabe observar que existem duas normas internacionais dedicadas especificamente à deficiência:

- Convenção 159: Reabilitação Profissional e Emprego, 1983; e
- Recomendação 168: Reabilitação Profissional e Emprego, 1983.

A Convenção 159 sobre Reabilitação Profissional e Emprego (1983) conta hoje com as ratificações de 83 países. Neste sentido, é importante assinalar que a Convenção 159 estabelece o papel das organizações de trabalhadores ao abordar a política em matéria de deficiência. Tal como se verá a seguir, a Convenção 159 é bastante utilizada em alguns países, inclusive pelos sindicatos. Além destas normas laborais dedicadas à questão da deficiência, também podem ser aplicadas as oito Convenções Fundamentais. São elas as Convenções de Governança (em especial, a Convenção 122); a Convenção sobre Política de Emprego (1964), que estabelece o pleno emprego, produtivo e livremente escolhido. A Recomendação 71 (1944), ou “Transição da Guerra para a Paz”, que trata da organização do emprego e que atualmente está sendo objeto de revisão, é também uma referência importante. Devemos assinalar que a consecução do pleno cumprimento de qualquer norma laboral depende de assegurarmos que ela esteja sendo executada em razão das pessoas com deficiência.

Contudo, é evidente que ultimamente é a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) que tem impulsionado as mudanças na legislação nacional e também é muito provável que os próprios sindicatos façam referência mais à CDPD do que à Convenção 159.

Mas, deve-se emitir uma reserva. No nível internacional, e em muitos países, não se reconhece formalmente a relação entre as organizações de trabalhadores e o trabalho sobre a deficiência. Na CDPD, não se espe-





cífica o papel dos sindicatos, e a comunidade internacional de pessoas com deficiência nem sempre vê qual é ou qual poderia ser o seu papel. Por exemplo, o Relatório Mundial sobre a Deficiência (2011), um documento de referência, menciona os sindicatos muito de passagem<sup>3</sup>. Ainda que em nossa pesquisa tenhamos encontrado um vasto trabalho dos sindicatos em relação à deficiência nos níveis local e nacional (trabalho esse que repercute consideravelmente nas políticas nacionais), isto não parece ser fomentado explicitamente pelos marcos internacionais.

## Programação e Pesquisa da OIT

A OIT desenvolve ativa programação em países ao redor do mundo. Uma recente sequência de projetos financiados pela *Irish Aid* trabalhou diretamente com sindicatos em alguns poucos países. Na Tailândia, em 2010, foram prestados a sindicatos o treinamento, o apoio técnico e o início de pequenos projetos<sup>4</sup>. Após aqueles eventos, houve seminários na Etiópia e em Zâmbia organizados para envolver confederações de sindicatos e disseminar as boas práticas. Mesmo em outros países onde os programas da OIT relativos à pessoa com deficiência não visaram diretamente as organizações de trabalhadores, os sindicatos foram frequentemente envolvidos em atividades de consulta, conscientização ou treinamento. Em paralelo com esta programação, houve duas publicações, em 1998 e 2004, dedicadas ao trabalho de sindicatos a respeito da deficiência e um folheto desenvolvido pelo Escritório Regional da OIT para a Ásia e o Pacífico em 2011<sup>5</sup>.

Atualmente no Escritório da OIT, uma equipe assume liderança técnica em assuntos de deficiência dentro do Serviço de Gênero, Igualdade e Diversidade (GED), do Departamento de Condições de Trabalho e Igualdade (WORKQUALITY). O Plano de Ação e Estratégia de Inclusão da Deficiência 2014-2017 tem o objetivo de ampliar a atenção às pessoas com deficiência no trabalho da OIT e inclui um alvo específico de desenvolvimento de atividades com as organizações de trabalhadores<sup>6</sup>.

Um contexto menos tangível desta pesquisa foi a opinião dada por especialistas da OIT sobre sindicatos e por outros especialistas sobre o tema da deficiência. Ambos os lados reconheceram a importância da conexão entre o trabalho relativo à deficiência e os sindicatos. Todavia,





alguns especialistas deram a opinião de que o trabalho nesta área era raro e, em alguns casos, houve a expectativa de que o trabalho sobre a deficiência pelos sindicatos não seria uma questão “prioritária”.

Mediante esta experiência de trabalho desenvolvido e a diretiva estratégica do Escritório da OIT, esta pesquisa oferece uma oportunidade para se fazer uma avaliação. O primeiro aspecto disto é um melhor entendimento do trabalho que os sindicatos já realizaram sobre a questão da deficiência e uma documentação destas práticas específicas. O segundo aspecto é o uso destas informações para delinear recomendações para a OIT e para os membros da OIT a respeito do modo de avançar, a fim de melhor apoiar os sindicatos no trato das questões de deficiência e do trabalho decente para todos. Como tal, esta pesquisa abrirá portas para novas atividades dentro do Escritório da OIT objetivando uma sólida colaboração entre o Escritório de Atividades dos Trabalhadores (ACTRAV), o Serviço de Gênero, Igualdade e Diversidade (GED) e outras unidades da OIT a fim de apoiar as atividades dos sindicatos em seu trabalho em prol da inclusão laboral de pessoas com deficiência.

## Metodologia

Os principais métodos utilizados nesta pesquisa foram o exame documental, as entrevistas semiestruturadas com especialistas e a aplicação de duas sondagens. O exame documental foi conduzido através da revisão de material existente, buscas *online* e material institucional não publicado. As entrevistas semiestruturadas foram conduzidas por um grupo de colegas de dentro da OIT, incluindo o pessoal do Escritório de Atividades dos Trabalhadores (ACTRAV) na sede e em escritórios regionais, bem como o especialista sênior em deficiência, do Serviço de Gênero, Igualdade e Diversidade (GED). Fora da OIT, as entrevistas foram feitas com especialistas e representantes de sindicatos que tinham experiência no trabalho sobre questões de deficiência. Das sondagens, a primeira, mais longa, foi aplicada conjuntamente com a *Public Services International* (PSI) que a distribuiu entre os seus afiliados em inglês, francês e espanhol. A segunda sondagem, mais curta, foi projetada e distribuída em árabe, espanhol, francês, inglês e português, a fim de captar os exemplos concretos de ação sindical que não haviam sido identificados em etapas anteriores<sup>7</sup>. Estas sondagens receberam, no total, 50 respostas dos sindicatos de todo o mundo.





# Ações sobre a deficiência ao redor do mundo

Esta pesquisa obteve informações em mais de 50 países sobre as ações relativas à inclusão da questão da deficiência realizadas por sindicatos. Em muitos destes países, o trabalho foi substancial. Conforme mostram as seções seguintes, as atividades sobre a deficiência contribuíram significativamente para a consecução do trabalho decente e fortaleceram os próprios sindicatos. Esta seção começa delineando algumas conclusões sobre o trabalho realizado e o seu alcance em nível mundial, examinando as diversas maneiras de inserir o tema da deficiência nos sindicatos e os caminhos práticos pelos quais os sindicatos começaram e desenvolveram seu trabalho nesta temática.

## Contexto mundial

Os sindicatos abordam em seu trabalho a inclusão de pessoas com deficiência e as questões de deficiência em uma ampla série de contextos pelo mundo todo. Eles estão desenvolvendo atividades em países desenvolvidos, em países em desenvolvimento e também naqueles que estão saindo de crises ou conflitos. O amplo leque de diferenças em posições econômicas, sociais e culturais é também acompanhado pelas diferenças no contexto da deficiência e dos próprios sindicatos. Alguns contextos já possuem legislação robusta e serviços estabelecidos sobre a deficiência; outros, não. Em cada caso, o papel e as oportunidades dos sindicatos são diferentes. Esta seção descreve exemplos procedentes de diversas áreas para mostrar que a ação sindical no tema da deficiência existe em contextos muito diferentes.

Em **países desenvolvidos com leis e serviços estabelecidos na área da deficiência**, inclusive programas para apoiar pessoas com deficiência para entrar ou permanecer na força de trabalho, os sindicatos apóiam e interagem com estas estruturas em seu trabalho sobre a deficiência. No Canadá, por exemplo, os sindicatos estão muito comprometidos em tudo que é relacionado com a pessoa com deficiência. Os próprios sindicatos estão obrigados a cumprir a legislação sobre a deficiência e também contribuem para a sua elaboração levando orientação e a sua aplicação na prática mediante o apoio a programas de retorno ao





trabalho, bem como cuidando pela acessibilidade e pelas adaptações no local de trabalho. As questões relativas à deficiência figuram nas convenções coletivas em muitos países. Os sindicatos adotaram com frequência medidas importantes para garantir a representação e a inclusão das pessoas com deficiência em suas estruturas sindicais e em seu trabalho. O Sindicato Nacional de Empregados Públicos e Gerais estima que 15% de seus membros, como na população geral, são pessoas com deficiência<sup>8</sup>.

A Irlanda e o Reino Unido também oferecem importantes exemplos de amplo trabalho dos sindicatos em países desenvolvidos. Como vimos na Introdução, os direitos de pessoas com deficiência e o movimento laboral têm estado vinculados por mais de 100 anos. A metodologia dos “defensores da deficiência” é utilizada para preparar defensores e representantes para levantar estas questões e lidar com elas no local de trabalho e nos próprios sindicatos. O Congresso de Sindicatos Britânicos também inclui uma conferência separada para trabalhadores com deficiência. Tanto na Irlanda como no Reino Unido, os sindicatos criaram importantes materiais de políticas e orientações sobre como lidar com estas questões<sup>9</sup>. Além de fazer campanhas ativamente pelo novo lugar que se deve dar à questão da deficiência nas atuais políticas em certos países, estes estão promovendo a inclusão desse tema nos movimentos laborais em nível internacional.

**Dependendo do sistema de proteção laboral e social um país, o sindicato pode ter um papel diferente.** Na Noruega, por exemplo, há um acordo inclusivo de vida laboral, firmado conjuntamente com parceiros sociais. Ele cobre questões relacionadas à doença e à saúde, ampliando a idade da aposentadoria e oferece mais empregos disponíveis para trabalhadores com deficiência<sup>10</sup>. Na França, há um fundo para a inserção laboral de pessoas com deficiência. Denominado *Agefiph*, este fundo é dirigido pelos representantes de empregadores, representantes de empregados e pelas cinco confederações nacionais de sindicatos. Ele recebe contribuições de empregadores que não cumpriram a cota de contratação de pessoas com deficiência; o fundo presta serviços e projetos para apoiar tanto os empregadores como as pessoas com deficiência<sup>11</sup>. Na Alemanha, há uma cota para contratação de pessoas com “deficiência severa” e se uma empresa empregar cinco ou mais delas, os empregados têm o direito de ser representados por um mediador, que





monitora, orienta e assessora a empresa e os empregados, bem como o direito de participar em todas as reuniões sindicais<sup>12</sup>.

Às vezes, este relacionamento entre o trabalho e a proteção social é resultado de processos históricos. Os **países pós-soviéticos oferecem exemplos especialmente interessantes** aqui. A partir da década de 1920, houve grandes organizações não governamentais representando pessoas cegas e pessoas surdas e que foram projetadas em torno de apoio financeiro e de transferência para a força de trabalho<sup>13</sup>. Estas e outras estruturas permitem que, em países pós-soviéticos, haja nos dias de hoje uma representação de organizações de pessoas com deficiência nas confederações sindicais. Na NSZZ *Solidarnosc*, na Polônia, há duas estruturas sindicais representando pessoas com deficiência: a Seção Nacional de Pessoas com Deficiência e a Seção Nacional de Pessoas Cegas<sup>14</sup>. Da mesma forma, na Bulgária e no Tadjiquistão, há uma afiliação semelhante às estruturas sindicais específicas de deficiência nas confederações nacionais<sup>15</sup>. Em alguns casos, estas organizações representam trabalhadores com deficiência específica que estão empregados em oficinas protegidas de trabalho.

**Numerosos exemplos na América Latina mostram as diferentes respostas de sindicatos em ambientes onde a legislação pertinente à deficiência, os serviços e as questões de emprego estão passando por uma transição.** Em alguns países, a pesquisa não pôde identificar exemplos específicos de ação em relação à questão da deficiência, mas em outros países havia envolvimento ativo dos sindicatos na criação e implementação da lei. As federações nacionais no Uruguai e na Colômbia estavam fazendo pesquisa e contribuições sobre políticas. No Uruguai, a federação nacional PIT-CNT exerceu defensoria para propor nova legislação sobre o emprego de pessoas com deficiência no setor privado<sup>16</sup>. De forma semelhante, no Peru, a federação nacional CATP apresentou um relatório à OIT levantando uma preocupação sobre política e implementação do tema da deficiência e a legislação de cotas<sup>17</sup>. Na Argentina, os sindicatos tomaram diversas ações, incluindo programas para o desenvolvimento profissional de pessoas com deficiência, apoiados pelo UOCRA, o sindicato nacional que representa trabalhadores na indústria da construção<sup>18</sup>.

Em algumas áreas da região, os sindicatos estão também consideravelmente envolvidos com locais de trabalho e comunidades locais. Este





é o caso no Uruguai, e parece ser o caso no Brasil também. O Brasil é um caso interessante no sentido de que esta pesquisa mostrou o trabalho sindical em diferentes áreas e regiões dentro do país, mas o trabalho não parecia estar unido em nível nacional ou não estar necessariamente aprendendo de outros sindicatos do país. Isto seria sintomático de um contexto no qual as estruturas que lidam com o tema da deficiência e o emprego de pessoas com deficiência estão evoluindo e com frequência os sindicatos estão individualmente descobrindo suas respostas.

**Muitos dos países emergentes e em desenvolvimento na Ásia e na África possuem menos sistemas para pessoas com deficiência do que os países de outros continentes.** Não obstante, há um significativo trabalho de sindicatos em alguns destes países. A África Oriental oferece um importante exemplo: as atividades em Uganda e na Tanzânia promovem o emprego de pessoas com deficiência e mudanças legislativas e sindicais. Este trabalho é também importante no nível regional, onde ele está sendo utilizado para capacitar e inspirar os sindicatos em outros países e, no nível internacional, para demonstrar a relevância e a possibilidade de ação sindical nestes contextos.

No Paquistão, houve envolvimento de sindicatos em nível nacional com a questão da deficiência. O Vietnã também traz um exemplo interessante: a Confederação Geral do Trabalho do Vietnã (VGCL) ofereceu orientação em matéria de deficiência, mas também presta treinamento profissional para pessoas com deficiência<sup>19</sup>. Todavia, estes exemplos não são necessariamente típicos de suas regiões. Por exemplo, não pudemos encontrar um trabalho equivalente realizado em nível nacional por sindicatos na Índia ou na Indonésia. Na Índia, existe inclusive um relatório de pessoas com deficiência que não estão representadas por sindicatos<sup>20</sup>.

**Os países do Oriente Médio oferecem um interessante caso onde a inclusão relativa à questão da deficiência é relevante em situações de crise ou pós-crise.** Os sindicatos do Iraque respondem de que maneira eles estão colaborando com empregadores e centros de treinamento para promover o emprego de pessoas com deficiência. Eles estão tentando fazer todo o possível para atingir a cota de 2% de emprego de pessoas com deficiência<sup>21</sup>. Os sindicatos da Palestina também estão trabalhando para a inclusão de pessoas com deficiência<sup>22</sup>. É im-





portante lembrar, neste e em outros contextos, que a Recomendação 71 da OIT estabelece a necessidade de reabilitação e emprego de pessoas com deficiência na transição da guerra para a paz.

## Atores mundiais e regionais

O trabalho sindical em nível nacional recebe apoio e responde aos atores em níveis regional e mundial. A própria OIT dá um importante impulso com suas normas laborais e suas atividades de capacitação. Há organizações regionais de sindicatos e há também sindicatos mundiais representando vários setores. Como foi descrito na Introdução, há uma lacuna entre estruturas formais para sindicatos e estruturas para questões de deficiência. Esta lacuna está, de alguma forma, refletida no trabalho destes atores mundiais, o qual se desenvolveu muito pouco nestas questões.

**A OIT estabeleceu normas internacionais de trabalho, pesquisa e programação, envolvendo sindicatos e o tema da deficiência.** Contudo, estas iniciativas, descritas na Introdução, são limitadas, especialmente em termos de pesquisa recente ou ferramentas e programação. Além disso, os programas de treinamento da OIT no Centro Internacional de Formação não incluem nenhuma capacitação para sindicalistas em assuntos de deficiência<sup>23</sup>. Os especialistas de campo do ACTRAV (Escritório de Atividades dos Trabalhadores) estavam com frequência cientes da importância do trabalho sobre a deficiência, mas, antes de conduzir esta pesquisa, a maioria deles não conhecia o alcance da ação desenvolvida por sindicatos no tema da deficiência em suas regiões<sup>24</sup>. A orientação que o ACTRAV prestou aos sindicatos e os seus produtos e programas de treinamento não tinham levado sistematicamente em consideração as questões relacionadas com a deficiência. Especialmente em circunstâncias em que recursos e capacidades estão limitados, é difícil para os sindicatos apresentar e desenvolver o trabalho em relação à deficiência sem uma orientação internacional.

“Para qualquer treinamento, programa e pesquisa do ACTRAV, precisamos da opinião de pessoas com deficiência.”  
– Caroline Khamati Mugalla, secretária executiva, Confederação Sindical da África Oriental.





**Alguns organismos regionais estão promovendo o intercâmbio e o desenvolvimento de posições regionais.** Na Europa, a Confederação Europeia de Sindicatos trabalhou em conjunto com a Federação Europeia de Pessoas com Deficiência para conscientizar e desempenhar defensoria sobre a deficiência e o trabalho. Na África Oriental, a Confederação Sindical da África Oriental (EATUC) está apoiando a capacitação entre diversos países, discutiu sobre a questão da deficiência em sua recente conferência e também contribuiu para a legislação sobre estas questões no nível regional<sup>25</sup>. Muito do trabalho na África Oriental foi apoiado por uma organização não governamental irlandesa denominada *Disability Aid Abroad*, que por diversos anos foi um importante exemplo de como este tipo de trabalho pode ser promovido internacionalmente.

**Sindicatos mundiais também são importantes atores no trabalho sobre a deficiência.** Por exemplo, a federação mundial de habilidades e serviços denominada *UNI Global*, em seu acordo coletivo com a *Carrefour*, assume um compromisso conjunto para fortalecer o recrutamento, a inserção e o desenvolvimento profissional de pessoas com deficiência<sup>26</sup>. Sindicatos mundiais são também uma importante plataforma para melhorar o entendimento e a ação sindical. A *Public Services International* (PSI) distribuiu uma sondagem entre seus afiliados que contribuiu, de uma forma importante, para esta pesquisa e está apoiando ativamente o crescimento do tema da deficiência. Outros sindicatos mundiais também apoiaram a distribuição da sondagem da OIT entre seus membros. A *Education International* (EI) adotou uma resolução relativa a alunos e professores com deficiência<sup>27</sup>. E atualmente está conduzindo uma pesquisa sobre questões de educação e deficiência. A primeira parte daquela pesquisa versará sobre a forma de apoiar seus membros na prestação de apoio educacional para crianças com deficiência<sup>28</sup>. Antes de se unir a uma estrutura diferente, a Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres elaborou uma publicação sobre os direitos dos trabalhadores com deficiência.

**Estes exemplos de ações de organizações de sindicatos mundiais mostram o amplo trabalho que se pode realizar neste campo.** Mas também mostram – segundo informações coletadas por nós – que o apoio mundial e regional para sindicatos em assuntos de deficiência pode ser prestado ainda mais. Há espaço para refletir e apoiar o substancial trabalho que os sindicatos estão conduzindo a respeito da deficiência em níveis nacionais.





## Tipos de sindicatos e modos de trabalhar sobre a deficiência

A maioria dos sindicatos mencionados nesta pesquisa representa trabalhadores em geral e não especificamente trabalhadores com deficiência. Alguns são federações que representam trabalhadores em setores específicos; outros enfocam áreas ou profissões específicas, tais como o ramo da construção ou um governo local ou a educação ou a enfermagem. Algumas profissões podem estar relacionadas com serviços prestados a pessoas com deficiência, tais como um sindicato de professores de educação especial. De novo, a série de trabalhos abrangida mostra a relevância da inserção do tema da deficiência em diversos contextos e indústrias.

**Existem alguns sindicatos criados especificamente para pessoas com deficiência.** A *National League of the Blind*, descrita na Introdução, é um importante exemplo histórico do que este tipo de sindicato pode descrever. Alguns, como a *League*, representam trabalhadores com deficiência em locais de trabalho muito diferentes. Outros sindicatos podem representar pessoas com deficiência onde existam empregos segregados. Assim, por exemplo, isto pode acontecer onde existam oficinas protegidas de trabalho para pessoas com deficiência. Por exemplo, a federação de sindicatos nacionais (FNV), na Holanda, é um sindicato de serviços públicos que também representa aproximadamente 15.000 pessoas com deficiência trabalhando em empregos segregados. Esses sindicatos possuem a própria convenção de negociação coletiva e demais serviços, tais como o desenvolvimento profissional e as pensões<sup>29</sup>.

**Há argumentos a favor e argumentos contra a existência de sindicatos específicos para pessoas com deficiência.** Por um lado, sindicatos para trabalhadores com deficiência podem ser formados porque o restante do movimento laboral não está incluindo a questão da deficiência. Neste caso, um sindicato especializado ofereceria um fórum singular para levantar esta questão e formar potencialmente uma ponte com o movimento laboral maior. Por outro lado, isto pode isolar ainda mais os trabalhadores com deficiência e a questão da deficiência, tornando mais difícil a inclusão nos sindicatos comuns, que possuem um leque maior de recursos e melhor acesso. Estes argumentos provaram estar fora do alcance desta pesquisa. Eles requerem estudos mais aprofundados e, potencialmente, conclusões específicas em cada país baseadas nos





movimentos de pessoas com deficiência e de trabalhadores. Contudo, cabe assinalar que a questão da deficiência está baseada na eliminação da segregação e da discriminação; e, neste sentido, supõe-se que haverá de se adotar medidas para incluir trabalhadores com deficiência nos sindicatos comuns em vez de criar sindicatos separados somente para trabalhadores com deficiência.

### **Os sindicatos adotam uma série de ações para incorporar a questão da deficiência em seu trabalho.**

Nós frequentemente utilizamos a palavra *mainstreaming* [“inserção na coletividade geral”] para descrever o processo de assegurar que cada parte do trabalho de uma organização seja não apenas extensiva à pessoa com deficiência e à questão da deficiência, mas também inclua a pessoa e a questão em suas estruturas comuns. Isto pode incluir uma série de atividades dentro e fora do sindicato e existem diversas abordagens a serem acionadas. Aqui estão algumas que identificamos:

- **Mobilização e representação de trabalhadores com deficiência.** Alguns sindicatos têm eventos, comitês ou departamentos específicos para lidar com a questão da deficiência. Outros utilizam uma abordagem diversa para assegurar que as pessoas com deficiência encontrem facilidade para acessar e alcançar todos os recintos do sindicato e de suas atividades. Ambos os métodos deram bons resultados. A metodologia dos “defensores da deficiência” pode apoiar este compromisso entre trabalhadores, locais de trabalho e sindicato.
- **Ampliação e criação de parcerias.** Entender e lidar com a questão da deficiência exige, muitas vezes, novo ou diferente envolvimento com os agentes intervenientes. Estes agentes podem ser os próprios empregadores ou órgãos governamentais ou organizações que atendem pessoas com deficiência. Muitos sindicatos relatam sobre a forma como a questão da deficiência os levou a novos espaços e que, por exemplo, a celebração do Dia Internacional das Pessoas com Deficiência os colocou em contato com novas pessoas e novas organizações.
- **Mudanças dentro do próprio sindicato.** A responsabilidade do sindicato de não discriminar contra pessoas com deficiência pode requerer adaptações, por exemplo, em procedimentos de adesão ao sindicato. Muitos sindicatos relatam de que forma adaptaram suas atividades básicas – reuniões, seminários, mobilizações, manifestações – para assegurar que eles estão sendo inclusivos para as pessoas





com deficiência. Eles fazem isso escolhendo locais acessíveis, oferecendo serviços de intérpretes de língua de sinais e outras adaptações. Alguns relatam que estas coisas se tornaram gradativamente “instintivas” dentro do sindicato.

- **Adaptação de serviços e produtos.** Especialmente em setores que prestam serviços, os sindicatos acham que é importante torná-los inclusivos para pessoas com deficiência. Os sindicatos de professores trabalham para garantir que estão oferecendo melhor educação para pessoas com deficiência. Os sindicatos desempenham um papel valioso aqui ao lidar com um assunto socialmente importante a fim de equilibrar e mediar o peso e a dificuldade da sua execução. Outro exemplo semelhante é de uma associação de enfermeiros na Colômbia que está contribuindo com políticas de reabilitação e apoio a pessoas com deficiência, bem como apoiando e protegendo os enfermeiros que estão atendendo<sup>30</sup>.

**Estas medidas para incorporar pessoas com deficiência e a questão da deficiência constituem um processo.** Muitos sindicatos relatam o modo como, após iniciarem o trabalho no tema da deficiência em uma área, eles descobriram a relevância dele para outras áreas de ação. Uma importante conclusão disto é aquela em que o conceito de *mainstreaming* pode não perceber: o processo de adaptação de ações, para ser inclusivo, é gradual e muitas vezes construído de dentro para fora e não o inverso. É através do envolvimento de pessoas com deficiência que a relevância da inserção mais ampla da questão da deficiência se torna evidente e importante. Estas medidas relativas à questão da deficiência precisam usar os mesmos processos dinâmicos de representação e atendimento aos interesses dos trabalhadores que o sindicato utiliza em qualquer outra área. Esta jornada transforma as pessoas com deficiência (ou as ações sobre a deficiência) em “partes integrantes” de todas as atividades do sindicato e não em “partes complementares” ou “procedimentos extras”.

### **Uma olhada mais profunda: sindicatos de serviços públicos**

Os sindicatos no setor público têm múltiplos papéis a desempenhar em termos de deficiência. Como qualquer





outro sindicato, eles têm o papel de incluir e representar pessoas com deficiência nas atividades do sindicato. Mas sendo parte do setor público, eles têm também um importante papel no emprego e na prestação de serviços. O setor público é uma importante fonte de empregos, com frequência um modelo de boas condições a ser seguido e os sindicatos podem atuar para assegurar que sejam incluídas as pessoas com deficiência. O setor público também presta serviços em muitas áreas – educação, saúde ou transporte, por exemplo – e os sindicatos também desempenham o papel de garantir que estes serviços sejam inclusivos para pessoas com deficiência. Além disso, no papel de defender o setor público, há muitas preocupações que cruzam com a questão dos direitos de pessoas com deficiência, tais como a privatização de serviços públicos. A *Public Services International* (PSI), juntamente com a OIT, está trabalhando para desenvolver ainda mais as atividades de seus membros sobre os direitos das pessoas com deficiência<sup>31</sup>.

## As primeiras etapas do trabalho sobre a deficiência

Os sindicatos utilizam muitas maneiras de começar a concentrar-se no trabalho relacionado com a deficiência. Estas incluem estímulos, tanto os de baixo para cima como os de cima para baixo para iniciar o trabalho. Alguns exemplos identificados através da nossa pesquisa são os seguintes:

- Respostas às lesões de trabalhadores no local de trabalho ou durante sua vida laboral.
- Membros da família do trabalhador com deficiência.
- Ratificação nacional da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) ou legislação nacional.
- Em muitos países, os sindicatos estão cumprindo a legislação de cotas para empregar pessoas com deficiência.
- Respostas à discriminação contra pessoas com deficiência no local de trabalho.
- Debates internos sobre a questão da deficiência.





- Apoios de organizações externas, tais como as de treinamento ou de conscientização.
- Questões de saúde e segurança.

Dentre estas linhas, um ponto de partida comum é a questão de saúde e segurança, que está estreitamente vinculada com outras questões relacionadas com a deficiência. Poderia começar com as preocupações mais amplas sobre saúde e segurança ocupacional; prevenção de lesões; ou respostas à deficiência, lesão, condição de saúde. Estes assuntos podem levar a questões específicas de segurança dos trabalhadores com deficiência. Além disso, as preocupações com a saúde e a segurança ocupacional estão relacionadas à acessibilidade do local de trabalho para cada trabalhador. As respostas à lesão ou deficiência poderiam incluir a reinserção da pessoa na força de trabalho. A reinserção de trabalhadores com deficiência – às vezes denominada “gestão da deficiência” ou “retorno ao trabalho” – pode levar a maiores considerações sobre a acessibilidade e a inclusão no local de trabalho para todos.

Como tais, as questões de segurança e saúde ocupacional estão conectando muitos assuntos, alguns garantindo os direitos das pessoas com deficiência e alguns relacionados a outros aspectos do trabalho decente. Pela perspectiva dos direitos das pessoas com deficiência, a prevenção de lesões e deficiências é normalmente vista como uma questão a ser tratada separadamente da questão de direitos e inclusão de trabalhadores com deficiência.

Os diferentes pontos de partida para trabalhar a questão da deficiência são também muitas vezes acompanhados por diferentes entendimentos sobre a deficiência. Algumas das ações iniciais poderiam ser baseadas na prestação de assistência ou apoio. Outras poderiam envolver diretamente a perspectiva do empoderamento baseado em direitos desde o início. Uma importante conclusão dos respondentes das sondagens é que muitos sindicatos evoluíram em seus entendimentos e trabalhos com a deficiência. Dado que o processo de incorporar o tema da deficiência em seu trabalho envolve um firme comprometimento com as pessoas com deficiência e suas organizações representativas, os sindicatos muitas vezes desenvolvem seu entendimento e adaptam suas abordagens enquanto estão trabalhando.





## Consecução da agenda de trabalho decente

As seções anteriores descreveram a série de ações sobre a deficiência nos sindicatos ao redor do mundo e o contexto no qual os sindicatos atuam nestas questões. Esta seção examina o substancial trabalho que eles estão fazendo e o considera em termos de sua contribuição à consecução do trabalho decente. Nós discutimos a ação sindical em termos de cada um dos seus pilares. Quando consideramos os diversos aspectos do trabalho decente, é importante lembrar que eles são inseparáveis e mutuamente apoiantes<sup>32</sup>. Também comentamos brevemente sobre os riscos do trabalho que não estiver alinhado com os direitos e o empoderamento das pessoas com deficiência.

**A ação sindical sobre o tema da deficiência contribui ao trabalho decente em cada um de seus quatro pilares.** Há promoção do emprego dentro e fora do local de trabalho para pessoas com deficiência. A própria deficiência oferece a dimensão fundamental para envolver a proteção social e a relação entre esta proteção e o trabalho. Novas oportunidades são apresentadas para o diálogo social tanto dentro do sindicato como na nova parceria que ele cria. Finalmente, os sindicatos estão executando consideráveis medidas sobre a elaboração, o apoio e os padrões de implementação relacionados à deficiência e ao emprego. Nesta seção, examinaremos cada pilar do trabalho decente e veremos como o trabalho do sindicato sobre a deficiência está contribuindo para isso. Também discutiremos a relevância do gênero e de outras questões de equidade ou diversidade que cruzam estas ações.

**A ação sindical muitas vezes vai além do trabalho decente.** Como foi indicado nas seções anteriores, alguns sindicatos trabalham para melhorar os serviços e produtos criados em seus locais de trabalho, o que é muito relevante à questão da deficiência, mas a ação sindical vai além do trabalho decente para pessoas com deficiência. Os sindicatos podem contribuir mais amplamente para a consecução dos direitos de pessoas com deficiência, tanto dentro como fora dos locais de trabalho.

**Porém, as abordagens dos sindicatos podem, às vezes, não estar alinhadas com a consecução do trabalho decente para pessoas**





**com deficiência.** Com frequência, isto pode resultar da exclusão mais ampla que as pessoas com deficiência enfrentam na sociedade. Exporemos algumas razões desta situação e proporemos alguns critérios para entender quando isto ocorre.

**Os antecedentes da consecução do trabalho decente para pessoas com deficiência são muito desafiadores.** As dificuldades dos sindicatos aqui não são singulares para os próprios sindicatos; são antes um sintoma de desafios mais amplos. As pessoas com deficiência enfrentam exclusão sistemática de uma série de áreas da vida, como educação, transporte e outras participações sociais, até nas próprias famílias. Isto significa que elas estão em desvantagem até mesmo antes de tentar ingressar no mercado de trabalho – onde elas com frequência não têm as habilidades ou a experiência profissional que outros candidatos possuem. Somando-se a estes fatores, estão as atitudes que não acreditam na capacidade das pessoas com deficiência para trabalhar, ou que não as encorajam a perseguir estas opções. Estes fatores também com frequência significam que o entendimento básico dos sindicatos pode não estar inicialmente alinhado com a consecução do trabalho decente para pessoas com deficiência.

**O risco dos diversos pontos de partida e abordagens para trabalhar o tema da deficiência é o de não promover os direitos ou o empoderamento das pessoas com deficiência.** Alguns dos pontos de partida que os sindicatos consideram, em termos de assistência e apoio, são executados com o pressuposto de que as pessoas com deficiência não conseguem trabalhar ou encontrar emprego produtivo. Eles podem também ser executados sem consultar ou envolver as próprias pessoas com deficiência. Estas ações podem estar baseadas em, ou reproduzir, ideias sobre a incapacidade das pessoas com deficiência e podem não estar alinhadas com agendas baseadas em direitos ou em trabalho decente. Nós sugerimos algumas perguntas para ajudar a identificar se as ações sindicais estão contribuindo para a agenda transformativa do trabalho decente ou não:

- Estão as pessoas com deficiência envolvidas na elaboração e na tomada de decisões?
- Estas ações aumentam a capacidade e as oportunidades das pessoas com deficiência e de outras pessoas para terem acesso ao trabalho decente?





- Estas ações tentam romper estereótipos e limitações em torno das posições sociais e profissionais das pessoas com deficiência?

Estas perguntas são relevantes para as ações dentro do sindicato, bem como para qualquer outra intervenção que possa ser feita. Quando houver serviços que são potencialmente utilizados por pessoas com deficiência, ou no caso de assistência social direta, as pessoas com deficiência deverão ser envolvidas como parceiras no processo e as iniciativas deverão estar conectadas positivamente com a possibilidade do emprego agora ou no futuro.

**Estes desafios mostram a natureza importante e transformativa do trabalho descrito abaixo.** Todos os sindicatos estão nos contextos sociais que limitam, de alguma forma, as oportunidades de pessoas com deficiência. Portanto, em cada uma das seguintes seções que descrevem suas contribuições ao trabalho decente para pessoas com deficiência, é necessário considerar que os sindicatos estão também contribuindo à transformação social em torno da deficiência e do mundo do trabalho.

## Promoção do emprego

Os sindicatos promovem o emprego das pessoas com deficiência mediante o aumento da empregabilidade destas pessoas e a participação direta dos empregadores e outros parceiros. Estas ações ocorrem no nível dos programas de treinamento, colocação no emprego, adaptações para as pessoas, locais de trabalho acessíveis, legislação aperfeiçoada e pesquisa sobre a possibilidade da colocação de mais pessoas no mercado de trabalho. A gestão e a implementação de programas de retorno ao trabalho são um exemplo onde muitas destas dimensões se encontram.

Em termos de treinamento e preparação de pessoas com deficiência, mencionamos acima a Confederação Geral do Trabalho (VGCL), no Vietnã, que está diretamente oferecendo treinamento para estas pessoas. O Vietnã possui uma ambiciosa política sobre o treinamento profissional de pessoas com deficiência e o governo apóia o sindicato na sua implementação. Na Argentina, o sindicato nacional UOCRA apóia uma rede social que oferece programas de desenvolvimento profissional para pessoas com deficiência. Com frequência, os sindicatos trabalham em parceria para oferecer estes programas. Tal é o caso dos sindicatos no Iraque, que desenvolvem parcerias com os centros de treinamento profissional.





Trabalhar com empregadores para promover o emprego de pessoas com deficiência requer, com frequência, uma considerável ação de defensoria. Existem diversos métodos para conseguir isto. Às vezes, a negociação coletiva determina condições e ações positivas para o recrutamento, assunto que será discutido na seção sobre o diálogo social. Muitos sindicatos estão trabalhando em função da legislação de cotas. Em países onde há cotas para o emprego de pessoas com deficiência, os sindicatos podem estimular ou lembrar os empregadores a respeito das possibilidades das cotas. Alguns sindicatos também desempenham o papel de defensoria para desenvolver mais a legislação ou a pesquisa para demonstrar os caminhos para cumpri-la.

Além dos muitos fóruns de defensoria e conscientização, existem diversos caminhos para abordar a transmissão de mensagens sobre a promoção do emprego. Uma abordagem consiste no apelo à consciência moral ou social dos empregadores para contratar pessoas com deficiência. Isto pode ser chamado de abordagem “caritativa” e não ser convincente em termos de produtividade que estes trabalhadores podem oferecer. Apelos aos marcos legais e de direitos são essenciais, mas podem não ser efetivos por si mesmos. Há também um caminho da argumentação pela inclusão de pessoas com deficiência em termos da empresa propriamente dita. Nesta abordagem de negócios, focaliza-se o talento e o potencial laborativo que as pessoas com deficiência oferecem e eles são utilizados pelo empregador para tomar outras decisões gerenciais. Esta abordagem também tem o mérito de desenvolver uma relação de cooperação, e não de conflito, entre os sindicatos e os empregadores.

As adaptações no local de trabalho podem ser feitas mediante os sindicatos que defendem cada futuro empregado individualmente ou mediante mudanças mais amplas pró-acessibilidade e inclusão. No Reino Unido, o Congresso de Sindicatos Britânicos (BTUC) presta consultoria e orientação sobre a deficiência no local de trabalho e sobre as questões intersetoriais, tais como boas práticas em saúde mental no local de trabalho. O exemplo da Noruega, onde um acordo inclusivo sobre a vida laboral abrange redução de doenças e aumento da idade da aposentadoria, mostra de que maneira o trabalho sobre a deficiência pode também ser compatível com a ideia de que o local de trabalho seja feito melhor para todos os empregados. Outros sindicatos estão apoiando empregadores na identificação e no recrutamento de pessoas com deficiência.





### **Colaboração por empregos para pessoas com deficiência na Tanzânia**

Um interessante exemplo vem da Tanzânia onde um projeto foi conduzido pelo Sindicato de Trabalhadores Industriais e Comerciais (TUICO) em colaboração com uma organização de pessoas com deficiência (CCBERT). A atividade inicial do projeto foi uma sondagem sobre o emprego de pessoas com deficiência no setor privado. O TUICO propiciou à CCBERT o extraordinário acesso aos empregadores interessados, que por sua vez facilitaram a sondagem de mais de 10.000 trabalhadores pertencentes ao TUICO. Este acesso aos empregadores e a questão levantada durante a sondagem levaram a demanda empresarial a contratar pessoas com deficiência. Dentre as pessoas com deficiência apresentadas pela CCBERT, mais de 150 delas foram contratadas<sup>33</sup>. Este exemplo mostra de que maneira a mediação dos sindicatos e as contribuições de diferentes atores podem conseguir bons resultados para todos os agentes intervenientes envolvidos.

**Programas de retorno ao trabalho são um importante exemplo do papel dos sindicatos na promoção de empregos.** Em algumas situações, os sindicatos estão apoiando o retorno ao trabalho dos trabalhadores afastados por acidente ou doença. Em outros casos, os programas estão mais formalizados. Por exemplo, no Canadá, o *Enhanced Disability Management Programmes* oferece um modelo de parceria entre empregadores e sindicatos<sup>34</sup>. Da mesma forma, na Malásia, os sindicatos estão envolvidos em política pública, elaboração e implementação do programa de retorno ao trabalho. É importante assinalar que estas contribuições de sindicatos abrangem gestão e orientação/apoio a cada trabalhador<sup>35</sup>. A vantagem dos sindicatos é que eles podem apoiar tanto as adaptações no local de trabalho em bases individuais como as exigências mais gerais das políticas. O seu papel nos programas de retorno ao trabalho para trabalhadores afastados por acidente ou doença mostra a amplitude da intervenção que eles podem fazer pelo recrutamento de





trabalhadores com deficiência, desde a mudança individualizada até a influência de empregadores e de política pública.

## Proteção social

A deficiência, o trabalho e a proteção social apresentam uma complexa interação em todos os países. O simples fato de os sindicatos promoverem o emprego de pessoas com deficiência já oferece um importante caminho, afastando-se da ideia de que as pessoas com deficiência são incapazes de trabalhar produtivamente.

Em alguns casos, os próprios sindicatos estão oferecendo a proteção social ou a assistência aos trabalhadores que ficaram com uma deficiência ou o apoio aos trabalhadores que têm na família uma pessoa com deficiência. Em alguns países, os sindicatos estão diretamente envolvidos com políticas governamentais sobre benefícios e apoios para pessoas com deficiência.

### Reino Unido: Proteção social na perspectiva baseada em direitos

No Reino Unido, o Congresso de Sindicatos Britânicos (BTUC) realizou uma campanha contra as recentes mudanças governamentais a respeito da deficiência. O seu *Manifesto for Disability Equality* e as observações sobre o emprego e o trabalho decente reivindicam a proteção social também. Estas ações abrangem a demanda por apoio financeiro adequado para a vida independente, a prestação de serviços de saúde com recursos e a reforma dos sistemas de avaliação da deficiência. Este exemplo mostra de que forma a intervenção sindical sobre a proteção social pode ser feita sem prejuízo da afirmação do direito ao trabalho e das melhorias no local de trabalho. É importante anotar que o manifesto do BTUC foi elaborado por seus associados que têm deficiência; o manifesto reconhece o modelo social da deficiência e afirma a abordagem baseada em direitos, conforme consagrada na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD)<sup>36</sup>.





A proteção social em diversos contextos envolve também a formalização do setor informal. A Confederação Sindical da África Oriental (EATUC) cuida para que as pessoas com deficiência estejam incluídas nas atividades dela a respeito desta questão. Pessoas com deficiência participam de visitas e seminários de intercâmbio. Isto expõe as vulnerabilidades e preocupações específicas que elas têm, em contraposição aos trabalhadores sem deficiência que atuam no setor informal<sup>37</sup>.

## Diálogo social

Um dos elementos mais transformativos do trabalho na área da deficiência é o diálogo social que ele cria para os sindicatos, tanto interna quanto externamente. Dentro dos sindicatos, o renovado envolvimento de trabalhadores com deficiência mostra diversas perspectivas e empodera os trabalhadores que se manifestam graças a isso. Este processo, com frequência, dará aos sindicatos perspectivas consideravelmente novas sobre uma série de questões no âmbito de suas atividades. Os métodos para envolver trabalhadores com deficiência que já são associados de sindicatos, ou que se tornarão associados, estão descritos em parte na seção que discute os tipos de sindicatos e modos de trabalhar o tema da deficiência.

Fora dos sindicatos, existem consideráveis oportunidades para parcerias com novos agentes intervenientes e para diversas abordagens a um relacionamento com parceiros existentes. O leque de parcerias relatadas por sindicatos que trabalham a questão da deficiência é extensa e demonstra a relevância social desta questão. Alguns parceiros são:

- Governos e órgãos governamentais, incluídas as instâncias de trabalho e emprego e as comissões nacionais sobre assuntos de deficiência.
- Empregadores e organizações de empregadores.
- Organizações de treinamento, escolas, o judiciário, as instituições comerciais.
- Especialistas em deficiência.
- Organizações de pessoas com deficiência.





### “Quando pensamos sobre deficiência e trabalho, envolvemos todas as pessoas”

O Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região, no estado de São Paulo, Brasil, desenvolveu uma avançada rede de parceiros que trabalham a questão da deficiência. A deficiência é uma questão que “permite aos sindicatos falar com todas as pessoas” e efetivamente “ir além da porta da fábrica”. Utilizando a perspectiva da criação de redes, este sindicato estabeleceu parcerias com órgãos governamentais, empregadores, sociedade civil, pessoas com deficiência e especialistas em deficiência, bem como organizações comerciais. Esta abordagem permitiu aos parceiros descobrir “as possibilidades na comunidade” e lidarem com as questões sociais relevantes para a sociedade em geral e também para os locais de trabalho. A deficiência foi também uma questão na qual os agentes intervenientes teriam mais probabilidade de receber e cooperar com o sindicato. Mas, isto não significa que os parceiros teriam receio de defender o direito das pessoas com deficiência ao trabalho. Eles realizaram pesquisas sobre o emprego destas pessoas a fim de demonstrar aos empregadores, ao judiciário e ao governo os fatos em torno do emprego delas. O trabalho do sindicato contribuiu para que empresas cumprissem até acima do percentual legal das cotas de emprego de pessoas com deficiência<sup>38</sup>.

**Um importante componente da formalização do diálogo social é a negociação coletiva.** Esta é uma das principais ferramentas utilizadas por sindicatos ao redor do mundo. Acordos coletivos podem especificar princípios estratégicos, tais como a prevenção da discriminação contra pessoas com deficiência ou a promoção de mais empregos para pessoas com deficiência. Os acordos coletivos podem também oferecer requisitos específicos na fase de recrutamento, emprego e/ou retorno ao trabalho de pessoas com deficiência. Com frequência, eles deixarão explícitas, ou reiterarão, as condições legais ou de políticas existentes





sobre o emprego de pessoas com deficiência. Os sindicatos têm sido capazes de incluir a questão da deficiência nos acordos de negociação coletiva em muitos países, em contextos tão diversificados como Argentina, Canadá e Uganda.

Um exemplo de possíveis resultados da inserção da questão da deficiência nas negociações coletivas vem da França. Há uma série de acordos coletivos com hipermercados e supermercados que incluem cláusulas sobre a deficiência, as quais contribuíram ao crescente emprego de pessoas com deficiência nestes setores<sup>39</sup>. Todavia, há o outro lado dos acordos coletivos que foi destacado como um potencial risco para o emprego de pessoas com deficiência. Estes acordos especificam os deveres da função, as horas, os turnos e outros detalhes sobre as condições de trabalho. O fato de que existam detalhes especificados poderia, potencialmente, limitar o desejo ou a capacidade de empregadores para contratar candidatos que requeiram adaptações<sup>40</sup>.

Está fora do escopo desta pesquisa o exame completo de como estes acordos de negociação coletiva são utilizados e afetam as questões da deficiência. Existe uma discussão bastante útil da *Carrier Basas* sobre a aplicação de tais acordos nos Estados Unidos da América, que ilustra as maneiras de promover diversos modelos de pensamento e resposta à questão da deficiência<sup>41</sup>. Recente pesquisa da OIT levou em conta exemplos da administração pública, destacando especialmente o acordo de um serviço público da Argentina, que facilita o recrutamento de candidatos com deficiência e promove ações afirmativas para a inclusão deles nos locais de trabalho<sup>42</sup>. Na Espanha, a *Fundación Largo Caballero* examinou o impacto da negociação coletiva sobre os trabalhadores com deficiência. O exame recomenda que a negociação coletiva seja utilizada para aumentar o número de trabalhadores com deficiência em empregos comuns, o desenvolvimento de políticas e planos dos empregadores sobre a questão da deficiência e a implementação concreta do princípio da não discriminação<sup>43</sup>.

## Normas e direitos no trabalho

Como foi demonstrado acima, os sindicatos estão desempenhando um papel ativo e vital na luta das pessoas com deficiência pelos seus direitos nos locais de trabalho. Muito embora a Convenção sobre os Direi-





tos das Pessoas com Deficiência (CDPD), enquanto marco normativo internacional, não mencione o papel dos sindicatos, estes estão ativamente envolvidos nas legislações nacionais. Sindicatos em países como Albânia, Bulgária, Canadá, República Tcheca, Guiana, Quênia, Iraque, Omã, Palestina, Peru e Uruguai, todos relatam elaboração e aplicação de leis nacionais a respeito das pessoas com deficiência<sup>44</sup>. Conforme mencionado anteriormente, a federação nacional PIT-CNT no Uruguai desenvolveu e propôs uma legislação sobre o emprego de pessoas com deficiência no setor privado. O Congresso Canadense do Trabalho (CLC) defendeu um marco de direitos humanos e uma abordagem de justiça social nas contribuições substanciais que realizou na consulta do governo sobre a nova legislação relativa a pessoas com deficiência<sup>45</sup>.

Os sindicatos estão também desempenhando um papel ativo na implementação de melhores normas e condições laborais no local de trabalho e em benefício dos trabalhadores individualmente. Muitos estão contribuindo para assegurar uma maior acessibilidade no local de trabalho ou as medidas para a inclusão de trabalhadores com deficiência. Considerando caso a caso, os sindicatos têm o papel de garantir que as pessoas com deficiência obtenham as condições e adaptações que elas necessitam. Como citamos acima, as questões de saúde e segurança ou as respostas às deficiências adquiridas são também meios comuns com os quais os sindicatos intervêm e iniciam seu trabalho na questão da deficiência.

Há também um importante papel no monitoramento das leis e normas laborais. É importante assinalar que, para desempenhá-lo, os sindicatos estão utilizando ativamente a Convenção 159 da OIT e apresentam observações por escrito ao Comitê de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações.

**Observações apresentadas pelos sindicatos em 2015  
relativas à Convenção sobre Reabilitação Profissional e  
Emprego**

Uma revisão das observações e petições relativas à Convenção 159, feita pelo Comitê de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações em 2015, mostra que houve 51 observações e petições diretas. Delas, 15 ou





quase 30% se baseavam na informação contribuída pelos sindicatos. Os sindicatos de todo o mundo estão utilizando esta Convenção para informar sobre a situação dos trabalhadores com deficiência e sobre a efetividade dos programas e políticas governamentais. Sobre estas informações, cabe assinalar:

- **Colômbia** – os sindicatos apontam a necessidade de mudar os sistemas de registro de pessoas com deficiência e comentam sobre a falta de comprometimento dos empregadores. Eles dizem que o governo deveria envolver os sindicatos nesta questão (conforme estabelece a Convenção) e destacam o progresso feito em treinamento profissional de pessoas com deficiência.
- **Finlândia** – os sindicatos destacam que pessoas com deficiência não têm iguais oportunidades de iguais empregos. Eles sugerem melhoria nos sistemas de reabilitação profissional.
- **Japão** – Os sindicatos comentam sobre a falta de cumprimento do sistema de cotas para o emprego de pessoas com deficiência. Eles propõem que o salário mínimo para pessoas com deficiência seja assegurado, os programas de apoio aos empregos sejam expandidos e os programas de reabilitação profissional sejam melhorados.
- **Paquistão** – os sindicatos pedem mais dados estatísticos sobre o emprego de pessoas com deficiência<sup>46</sup>.

Esta breve revisão das observações dos sindicatos mostra que eles, com frequência, superam a demanda específica da Convenção e abordam temas mais amplos em torno do emprego de pessoas com deficiência.

## Gênero e discriminação múltipla

A promoção da equidade de gênero e a inclusão da questão da deficiência têm muito em comum na teoria, se bem que na prática as duas coisas nem sempre andam ao mesmo passo. As preocupações sobre gê-





nero e deficiência necessariamente e transversalmente se cruzam com as ações de consecução do trabalho decente e das outras maneiras pelas quais os sindicatos trabalham a questão da deficiência. Inversamente, a questão da deficiência também está presente quando se promove a diversidade de gênero.

Alguns sindicatos conseguiram integrar estas questões. O Sindicato Canadense de Empregados Públicos (CUPE) abordou a questão da deficiência e sua relação com outros grupos de identidade, integrando-a na questão das mulheres. Assumindo a liderança nestes processos transversais, criaram um posto no Comitê Nacional de Mulheres (NWC) para uma pessoa com deficiência<sup>47</sup>. No Reino Unido, a *National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers* (NASUWT) – *The Teacher's Union*, assume o compromisso com a equidade e, através dele, as auditorias incluem também a equidade para as pessoas com deficiência<sup>48</sup>. Adotar um ponto de vista intersetorial significa que as pessoas com deficiência não só se consideram pessoas com deficiência, mas também se vêem em termos de suas outras identidades, tais como gênero, idade, condição socioeconômica e outras<sup>49</sup>.

Porém, a maioria dos sindicatos não destaca as medidas específicas para mulheres com deficiência e nem fala se a deficiência, o gênero e outras plataformas interagem ou não. Em parte, é culpa desta pesquisa não haver examinado em profundidade esta relação, mas a falta de informações neste caso sugere que a maioria das ações sobre a questão da deficiência não levou em conta a questão de gênero. Este é um considerável risco para o trabalho com a deficiência no sentido de que ele pode, sem desejar, perpetuar a exclusão das mulheres com deficiência. Ao mesmo tempo, tampouco não se encontraram indícios de que os esforços realizados pelos sindicatos em matéria de equidade de gênero houvessem impulsionado o trabalho com a questão da deficiência. Se este for o caso, ele representa uma oportunidade perdida pelos dois lados. Há necessidade de pesquisar mais para identificar a maneira de promover mais programas sobre inclusão e equidade, como já estão o Sindicato Canadense de Empregados Públicos (CUPE) e a *National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers* (NASUWT).





## Desafios e oportunidades

Nenhuma das ações descritas mais acima é fácil. Os sindicatos enfrentam desafios consideráveis no ambiente que lida com a temática “deficiência e trabalho”, mudando o próprio sindicato e introduzindo mudanças nos locais de trabalho e mais além. Contudo, o fato de a deficiência ser uma questão complexa e multidimensional oferece oportunidades também. Esta questão dá aos sindicatos a oportunidade de oferecer uma informação relevante aos diversos grupos de interesse e de liderar a luta pela mudança social. Conforme esta seção irá mostrar, cada área do desafio oferece oportunidades para trabalhar e os sindicatos relatam mudanças positivas neles mesmos após haverem trabalhado na questão da deficiência.

### Desafios e respostas

O trabalho em torno da deficiência enfrenta um leque de sérios desafios na área da própria atividade na questão da deficiência e nos contextos mais amplos. Ao mesmo tempo, as possíveis respostas dos sindicatos a estas questões mostram que o trabalho com o tema da deficiência é o caminho para a modernização dos sindicatos, já que envolve questões sociais contemporâneas e aumenta o número de associados e de parcerias.

**Entendendo as questões da deficiência: Como elas se aplicam ao trabalho e qual é o papel dos sindicatos.** Em muitos contextos ao redor do mundo, a palavra “deficiência” muitas vezes não é entendida claramente como uma questão social, e ainda menos entendida como algo que se relaciona com o mundo do trabalho. Os sindicatos têm de ter um senso do entendimento sobre a deficiência, baseado no social e nos direitos. E devem saber como isto se aplica aos locais de trabalho e de qual é o papel que os próprios sindicatos podem ter. Isto inclui conhecimento relativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), às normas laborais e às leis e políticas nacionais. Os especialistas nesta área – pessoas com deficiência e organizações que atuam junto a elas – podem não estar sabendo qual é o papel que os sindicatos podem desempenhar ou como poderiam envolver-se com eles de uma forma significativa.





→ O entendimento sobre a deficiência é um processo gradual e requer a participação das pessoas com deficiência e das organizações que atuam junto a elas.

→ Quanto mais os atores possam tomar consciência dos direitos das pessoas com deficiência e de como esses direitos se aplicam no local de trabalho e do que os sindicatos podem fazer, mais os sindicatos estarão desejosos e capacitados a realizar ações significativas.

→ Quanto mais os sindicatos sejam envolvidos em entender as questões da deficiência, mais estarão eles capacitados a adaptar suas ações para estas ficarem alinhadas com o marco dos direitos e a promover o trabalho decente para pessoas com deficiência.

→ Há oportunidades para desenvolver, em conjunto com os empregadores, uma abordagem “ganha-ganha” ao emprego de pessoas com deficiência.

**A deficiência não é uma questão prioritária.** Este desafio foi levantado por sindicatos e especialistas em organizações de trabalhadores. Em muitos casos, os sindicatos enfrentam a urgência da sobrevivência, ou têm como única prioridade garantir os direitos fundamentais dos trabalhadores que eles representam.

→ Com frequência, a ação sobre a questão da deficiência foi descartada antes de ser entendida. Como pode uma organização saber se a questão é prioritária caso não tenha contratado trabalhadores com deficiência ou não tenha visto quais oportunidades existem para contratá-los?

→ Quanto mais recursos e meios se destinem à questão da deficiência, mais podem os sindicatos priorizá-la de acordo com as oportunidades práticas.

→ Trabalhar a questão da deficiência é uma forma de demonstrar a relevância dos sindicatos para os trabalhadores, a comunidade e as organizações parceiras. Isso também oferece a possibilidade de um diferente tipo de relacionamento com os empregadores.

**A ação sobre o tema da deficiência com os sindicatos está, com frequência, desconectada e existe pouco apoio institucional ou poucos meios para desenvolvê-la.** Mesmo em países onde muitos sindicatos estão trabalhando sobre a questão da deficiência, eles podem não estar conectados e nem estar partilhando a sua experiência. No nível internacional, esta situação é ainda mais extremada porque a desconexão





entre o movimento laboral e o segmento das pessoas com deficiência é mais profunda.

- Conectar e partilhar conhecimento sobre estas questões pode dar visibilidade aos sindicatos.
- Estabelecer parcerias para lidar com estes desafios é uma oportunidade para desenvolver relações de cooperação com os empregadores mediante acordos de negociação coletiva e outros mecanismos, bem como com muitos outros agentes intervenientes mediante compromisso civil.
- Atores mundiais, tanto os representantes dos direitos dos trabalhadores como os das pessoas com deficiência, têm a oportunidade de aproveitar o trabalho que se realiza no nível nacional para expandi-lo além de suas fronteiras.

**O trabalho com a deficiência afasta os sindicatos de suas questões baseadas em identidade de classes e os aproxima de outros grupos de identidade.** Uma discussão das ações de sindicatos no Reino Unido assinalou que os sindicatos teriam dificuldade para abordar as questões baseadas em identidades, tais como gênero, deficiência ou etnicidade, porque estavam acostumados a identificar as pessoas em função de sua condição social ou sua ocupação<sup>50</sup>. Um exemplo deste risco potencial são os acordos de negociação coletiva que especificam os deveres da função, já que isto dificulta a adaptação às necessidades individuais. Estes aspectos são difíceis de abordar porque se estaria falando de problemas aparentemente “individuais” relativos à deficiência ou a outros grupos de identidade.

- Ao abordar a deficiência, os sindicatos têm a oportunidade de sair do que tem sido o seu tema tradicional, a saber, a pessoa sem deficiência que trabalha em tempo integral.
- O fato de adotar um ponto de vista intersetorial permite entender e abordar a forma como as discriminações múltiplas interagem e se reforçam mutuamente.

## O trabalho sobre a deficiência muda os sindicatos

Ao longo deste relatório, temos reiterado que a ação sobre a deficiência oferece benefícios não apenas para pessoas com deficiência, mas também para outros trabalhadores e os próprios sindicatos. Falam por si





mesmas as respostas que recebemos dos sindicatos a respeito de como o trabalho com o tema da deficiência os mudou:

“A inclusão de pessoas com deficiência em nossa Rede Social propiciou não apenas o desenvolvimento das pessoas e dos profissionais deste segmento, mas também foi importante para a alma da nossa organização, porque compartilhamos e desenvolvemos de uma maneira mais completa e inclusiva. O caminho que temos trilhado também permite que sejamos inseridos na comunidade como uma organização inclusiva.”

*Unión Obrera de la Construcción de la Republica Argentina - Argentina*<sup>51</sup>.

“Deu visibilidade ao nosso sindicato. Demonstrou que estávamos ali não somente com um discurso, mas que também tivemos pesquisa, conhecimentos e parceiros. Agora as pessoas podem trabalhar com o sindicato.”

*Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região - Brasil*<sup>52</sup>.

“Há uma mudança de paradigma pela inclusão de pessoas com habilidades diversas nos ambientes laborais e sociais.”

*Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia - Colômbia*<sup>53</sup>.

“Indiscutivelmente, há entendimento e conscientização mais amplos em relação ao emprego de pessoas com deficiência, os quais foram canalizados pelos nossos dirigentes sindicais e levados para as empresas onde representamos os trabalhadores.”

*Bustamente Industrial Trade Union - Jamaica*<sup>54</sup>.

“Assim que o nosso sindicato iniciou o trabalho com a questão da deficiência, o segmento das pessoas com deficiência e o público em geral viram e estão vendo os sindicatos como defensores da justiça social.”

*Central Organization of Trade Unions - Quênia*<sup>55</sup>.

“Quando há pessoas com deficiência no sindicato, o ambiente social melhora e a empresa melhora também.”

*Jose Ma Fernández de Villalta, CCOO-AUPACE - Espanha*<sup>56</sup>.





“A presença destas pessoas no meio de outros componentes transmite uma poderosa mensagem ao mundo: estamos alinhados com os valores da justiça, equidade e não discriminação entre as pessoas de qualquer procedência.”

*Palestine General Federation of Trade Unions - Palestina*<sup>57</sup>.

“A ação sobre o tema dos trabalhadores com deficiência mudou o nosso sindicato. Isto porque ela faz com que eles confiem no sindicato.”

*Pakistan National Textile Leather Garments & General Workers Federation - Paquistão*<sup>58</sup>.

“Considerar [as pessoas com deficiência] fez com que a PSLINK considerasse profundamente as formas e as origens da discriminação.”

*Public Services Labour Independent Confederation - Filipinas*<sup>59</sup>.





# O Caminho à Frente

## Conclusões

A nossa pesquisa destaca o substancial e extenso envolvimento dos sindicatos com a questão da deficiência, em uma série de contextos. Ela ilustra as iniciativas que foram tomadas e a oportunidade de desenvolver mais atividades nesta área no futuro. Como tais, em organizações internacionais e na OIT em especial, as conclusões nos apresentam um desafio e uma oportunidade para caminhar à frente. O nosso desafio consiste em responder à ação sindical e apoiá-la nestas áreas. E a oportunidade é evidente: há uma extensa parte do trabalho já feita e uma série de exemplos a serem trabalhados.

Para os sindicatos, esta pesquisa demonstra a importância da questão da deficiência. Ela mostra o modo como outros sindicatos têm utilizado a ação sobre o tema da deficiência para melhor responder aos trabalhadores, para melhorar os locais de trabalho e para aumentar a própria relevância deles como organização de trabalhadores. Os exemplos coletados aqui também mostram a série de atividades que são possíveis na questão da deficiência e algumas maneiras de realizá-las. Abordamos alguns desafios e limitações no trabalho com a questão da deficiência, bem como as formas de evitá-los ou crescer com eles. A jornada continua.

Quanto ao setor da deficiência, nos níveis internacional e nacional, esta pesquisa mostra a extensão da oportunidade oferecida pelo envolvimento das organizações de trabalhadores. Existe uma afinidade essencial entre os dois setores em termos de mobilização e missão pela justiça social. E há que se examinar mais a considerável série de oportunidades para parcerias e colaborações que existem.

A ação que os sindicatos estão realizando com a questão da deficiência mostra o caminho rumo à consecução do trabalho decente e da justiça social para todos. Estender e continuar esta ação é uma parte essencial do futuro dos sindicatos.





## Recomendações

Este relatório levanta uma série de perguntas e oportunidades de interesse para os sindicatos. Para aqueles que não estão atuando com a questão da deficiência, perguntamos sobre os trabalhadores que esses sindicatos não estão representando e quais oportunidades existem para incluí-los como membros ativos e formar parcerias nesta questão. Para os sindicatos que estão desenvolvendo atividades com a questão da deficiência, perguntamos se elas estão promovendo o trabalho decente para pessoas com deficiência e se elas destacaram áreas que estes sindicatos poderiam ampliar. Para as federações de sindicatos, há uma pergunta sobre as formas de apoiar e orientar seus membros nas soluções para esta questão.

Para os atores mundiais e regionais envolvidos nas questões de emprego, direitos e deficiência, há também um enorme campo de ação para ser ampliado. As questões em torno do tema “trabalho e deficiência” precisam ser mais amplamente examinadas e melhor entendidas em termos de como as organizações de trabalhadores poderiam atuar sobre elas. É necessário prestar significativo apoio às organizações de trabalhadores para que possam realizar mais ações nesta área. As coalizões, nos níveis internacional e regional, precisam refletir aquelas que já estão formadas e estão trabalhando muito no nível nacional. E, finalmente, há perguntas que permanecem à espera de mais pesquisas.

### Conscientizar e aprofundar entendimento.

- Compartilhar os resultados desta pesquisa nos níveis mundial e regional.
- Conscientizar sobre a questão da deficiência, o trabalho e o papel dos sindicatos.
- Examinar mais a fundo as ações dos sindicatos sobre a questão da deficiência nos níveis regional e nacional.
- Produzir guias, material multimídia e outros recursos.

### Apoiar as organizações de trabalhadores.

- Identificar recursos financeiros e humanos que os sindicatos necessitam para melhor solucionarem a questão da deficiência; e identificar onde eles podem ser obtidos.





- Prover listas de verificação para os sindicatos examinarem suas ações e oportunidades para trabalhar a questão da deficiência.
- Elaborar uma série de ferramentas e treinamentos para orientar os sindicatos em como eles poderiam iniciar e desenvolver o trabalho com a questão da deficiência.
- Incorporar a questão da deficiência nos outros guias e serviços prestados pela OIT às organizações de trabalhadores.
- Estabelecer sinergias com outras áreas de atividades dos sindicatos. As atividades sobre gênero e não discriminação nas organizações de trabalhadores são especialmente relevantes.

### **Formar coalizões e novos caminhos à frente.**

- Estabelecer uma ponte entre o trabalho e as normas internacionais sobre a questão da deficiência. A médio prazo, será necessário haver uma discussão em torno da atual relevância da Convenção 159.
- Propiciar fóruns para os sindicatos intercambiarem e aprendem uns dos outros.
- Facilitar a cooperação sobre a questão da deficiência entre os sindicatos e os empregadores.
- Estabelecer parcerias entre os sindicatos e as organizações de pessoas com deficiência.

### **Perguntas para futuras pesquisas.**

- Quais são as lições aprendidas pelos sindicatos cujo trabalho enfoca apenas as pessoas com deficiência?
- Quais são os resultados das cláusulas sobre a questão da deficiência nos acordos de negociação coletiva e quais são as boas práticas?
- Quais são os fatores que influem na sustentabilidade e na efetividade das ações sindicais sobre a questão da deficiência?
- Qual é a experiência das organizações de pessoas com deficiência com os sindicatos e como poderiam ser desenvolvidas mais parcerias?
- Como cruzar gênero, deficiência e outras questões de inclusão ou equidade e quais são as futuras oportunidades?





## Apêndice: Normas de Trabalho e Deficiência

As oito Convenções Fundamentais protegem todos os trabalhadores, inclusive os trabalhadores com deficiência. Dentre estas oito convenções, a Convenção 111 (Discriminação no Emprego e Ocupação) é especialmente relevante para as questões relacionadas à discriminação<sup>60</sup>. Assim também são as Convenções de Governança, em especial a Convenção 122 (Convenção sobre Política de Emprego), de 1964, que estabelece o emprego pleno, produtivo e livremente escolhido.

Dentre outras normas da OIT, a Convenção 159 (Reabilitação Profissional e Emprego) foi adotada em 1983. Esta Convenção estabelece princípios e ações para a reabilitação profissional, bem como políticas de emprego para pessoas com deficiência. De forma importante para a nossa área de preocupações, ela garante a consulta das organizações representativas de empregadores, de trabalhadores e das próprias pessoas com deficiência<sup>61</sup>. Além disso, ela contém uma obrigação de formular e implementar uma política que promova oportunidades de emprego para pessoas com deficiência. Ela também estabelece que a igualdade de oportunidades para homens e mulheres com deficiência seja respeitada e ela inclui o conceito de medidas positivas. Pela perspectiva da ação internacional sobre a questão da deficiência, a Convenção 159 da OIT e a Recomendação 168, que a acompanha, são importantes por explicitarem o papel das organizações de trabalhadores. Pela perspectiva da ação internacional sobre direitos laborais, o papel das organizações representativas de pessoas com deficiência nem sempre é claro. A Convenção 159 é importante por assegurar o papel destas organizações na elaboração e na implementação das políticas de emprego de pessoas com deficiência.

Além disso, especialmente relevante para alguns dos países destacados neste estudo é a Recomendação 71 (Emprego – Transição da Guerra para a Paz), que contém um parágrafo explícito sobre a obrigação de desenvolver oportunidades para pessoas com deficiência na reabilitação e no emprego. Esta Recomendação, adotada em 1944, se encontra em processo de revisão.

Um exame mais detalhado destas questões normativas está fora do escopo desta pesquisa e merece mais análise.





## Apêndice: Lista de Países que Responderam às Sondagens

Esta é a lista dos países que responderam à sondagem mais longa, distribuída pela *Public Services International* (PSI) a seus afiliados, bem como à sondagem mais curta, distribuída amplamente pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seus parceiros, inclusive a Federação Internacional de Trabalhadores da Construção e da Madeira (ICM) e a *Education International* (EI).

- Albânia - KSSH
- Argentina - UEJN
- Argentina - UOCRA
- Bangladesh - BCWF
- Bélgica - CGSP
- Brasil, Minas Gerais - STICM
- Brasil, Paraná - FETRACONSPAR
- Brasil, São Paulo - SINDPRES P
- Brasil - Siticom
- Bulgária - CITUB
- Bulgária - Overview
- Burkina Fasso - UNS
- Camarões - Entente
- Canadá - CUPE
- Canadá - NUPGE
- Chile - Inacesa
- Cingapura - NTUC
- Colômbia - ANEC
- Colômbia - Singtragyplac
- El Salvador - SOICSCES
- Estados Unidos da América – AFSCME
- Filipinas – PSLINK
- França - FNME
- Gabão - COSYGA
- Guiana - CCWU
- Guiné - Conacry
- Holanda - AOB





- Holanda - FNV
- Iraque - GFITU
- Iraque - GFWCUI
- Jamaica - BITU
- Japão – JICHIRO / SHOROREN
- Líbano - FENASOL
- Montenegro - CTU
- Nicarágua - TU
- Níger - USTN
- Nigéria - AUPCTRE
- Noruega - UEN
- Omã - GFOTU
- Palestina - PGFTU
- Panamá - Suntracs
- Paquistão - PNTLGGWF
- Paquistão - PTGLWF
- Quênia - COTU
- Quênia - KUSNET
- Reino Unido - NASUWT
- Reino Unido - TUC
- Reino Unido – UNISON
- República Tcheca - HCSS
- República Tcheca - TUSBI





## Apêndice: Referências

<sup>1</sup> *Blind Workers Against Charity*, Matthias Reis, Palgrave Macmillan, 2015. “National League of Blind and Disabled”, <http://www.wcml.org.uk/our-collections/working-lives/national-league-of-the-blind-and-disabled/> (acesso em setembro 2016).

<sup>2</sup> *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*, Artigo 27.

<sup>3</sup> *Relatório Mundial sobre a Deficiência*, OMS/Banco Mundial, 2011.

<sup>4</sup> “Moving Towards Disability Inclusion, Case Story: Thailand”, International Labour Office, 2011.

<sup>5</sup> *Trade union action: Integrating disabled persons into working life*, Labour Education 1998/4, No. 113.

*Trade unions and workers with disabilities: Promoting decent work, combating discrimination*, Labour Education 2004/4, No. 137.

*Trade Unions and Decent Work for People with Disabilities: Information Sheet*, ILO Regional Office for Asia and the Pacific, 2011.

<sup>6</sup> *Disability Inclusion Strategy and Action Plan 2014-2017*, International Labour Office, 2015.

<sup>7</sup> A metodologia desta pesquisa está mais completamente detalhada no *Inception Report*.

<sup>8</sup> *National Union of Public and General Employees*. Resposta à sondagem para a PSI/OIT, 2016.

<sup>9</sup> Ver, por exemplo, os recursos sobre deficiência oferecidos pelo *Trades Union Congress*, no Reino Unido. <https://www.tuc.org.uk/equality-issues/disability-issues/resources> (acesso em setembro 2016).

<sup>10</sup> “Inclusive workplaces: Norway’s tripartite agreement”, Lene Olsen, in *Labour Education* 2004/4, No. 137.

<sup>11</sup> Ver o website da Agefiph. <https://www.agefiph.fr/> (acesso em setembro 2016) e também “France Improves Protection for People with Disabilities”, in *Labour Education* 2004/4, No. 137.

<sup>12</sup> “Disability Law in Germany: An Overview of Employment, Education and Access Rights”, por Martin Kock.

<sup>13</sup> “Heroes and spongers”, por Elena Iarskaia-Smirnova e Pavel Romanov, in *Disability in Eastern Europe and the Former Soviet Union*, 2014.





- <sup>14</sup> Correspondência pessoal. Dzial Zagraniczny, Solidarnosc, 2014.
- <sup>15</sup> Confederation of Independent Unions in Bulgaria (CITUB). Resposta à sondagem para a OIT, 2016.
- Entrevista com Federation of Independent Trade Unions of Tajikistan (FNPT), 2015.
- <sup>16</sup> Entrevista com Martín Nieves, PIT-CNT, 2016.
- <sup>17</sup> Observação CEACR adotada em 2015, publicada em 2016 sobre a Convenção 159, Peru.
- <sup>18</sup> Resposta à sondagem para a OIT, 2016.
- <sup>19</sup> Entrevista com Vietnam General Confederation of Labour, 2015.
- <sup>20</sup> *Employment of Persons with Disabilities in India: Base-line report*, Diversity and Equal Opportunity Centre, 2009.
- <sup>21</sup> General Federation of Iraq Trade Unions. Resposta à sondagem para a OIT, 2016.
- General Trade Union Federation of Iraqi Workers. Resposta à sondagem para a OIT, 2016.
- <sup>22</sup> Palestinian General Federation of Trade Unions. Resposta à sondagem para a OIT, 2016.
- <sup>23</sup> Entrevista com Henry Cunningham, ITC, OIT, 2016.
- <sup>24</sup> Entrevista e correspondência com especialistas do ACTRAV, 2016.
- <sup>25</sup> Entrevista com Khamati Mugalla, East African Trade Union Confederation, 2016.
- <sup>26</sup> Correspondência com Mathilde Tabary, Carrefour.
- <sup>27</sup> “The Rights of Disabled Children and Teachers”, Resolution 3.2, 7th Education International World Congress Meeting, Canadá, 2015.
- <sup>28</sup> Entrevista com Rebeca Sevilla and Nikola Wachter, 2016.
- <sup>29</sup> Resposta da FNV à sondagem para a PSI/OIT, 2016.
- <sup>30</sup> Resposta da Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia (ANEC) à sondagem da OIT, 2016.
- <sup>31</sup> Conferência PSI/OIT: “The Role of Public Service Trade Unions in Achieving Decent Work for Persons with Disabilities”, 8 e 9 dezembro 2016, Genebra, Suíça.
- <sup>32</sup> *ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, adotada pela International Labour Conference, 2008.
- <sup>33</sup> *Employment of Persons with Disabilities in the Private Sector*, resumo da CCBRT em colaboração com o TUICO e Radar Development.





Entrevista com Fredrick Msigallah, CCBRT, 2016.

<sup>34</sup> Por exemplo, British Columbia's health care system. Correspondência com Wolfgang Zimmermann, 2016.

<sup>35</sup> *SOCISO Return to Work Programme in Malaysia*, A Handbook, SOCSO, Malásia, 2012.

<sup>36</sup> *A Manifesto for Disability Equality*, Trades Union Congress, Reino Unido, 2015.

<sup>37</sup> Entrevista com Khamati Mugalla, East African Trade Union Confederation, 2016.

<sup>38</sup> Entrevista com Carlos Aparício Clemente, Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região, 2016.

<sup>39</sup> Correspondência com Mathilde Tabary, Carrefour.

<sup>40</sup> Entrevista com Cameron Crawford, 2016.

<sup>41</sup> C. Griffin Basas: "A Collective Good: Disability Diversity as a Value in Public Sector Collective Bargaining Agreements", in *St. John's Law Review*, Vol. 87, No. 793, 2013.

<sup>42</sup> *Promoting Constructive Approaches to Labour Relations in the Public Service: Examples from Collective Agreements*, International Labour Organization, 2015.

<sup>43</sup> *Impacto de la negociación colectiva sobre los trabajadores y trabajadoras con discapacidad*, Fundación Largo Caballero, 2012.

<sup>44</sup> A maioria destes exemplos vem das respostas para às sondagens da OIT e OIT/PSI, 2016.

<sup>45</sup> "Submission by the Canadian Labour Congress, Consultation - Accessibility Legislation for Canadians with Disabilities", fevereiro 2017.

<sup>46</sup> Estes podem ser encontrados em *NORMLEX Information System on International Labour Standards*.

<sup>47</sup> Resposta do CUPE à sondagem para PSI/POTO, 2016.

<sup>48</sup> Resposta do NASUWT à sondagem para a OIT, 2016.

<sup>49</sup> Apresentação de Phyllis Opoku-Gyimah, Public and Commercial Services Union, Reino Unido, na conferência OIT/PSI, dezembro 2016.

<sup>50</sup> "Self-organise and Survive: disabled people in the British trade union movement", Jill Humphrey, *Disability and Society*, 13/4, 1998.

<sup>51</sup> Resposta à sondagem para a OIT, 2016; traduzido do espanhol.

<sup>52</sup> Entrevista, 2016; traduzida do português.





<sup>53</sup> Resposta à sondagem para a OIT, 2016; traduzida do espanhol.

<sup>54</sup> Resposta à sondagem para a OIT, 2016.

<sup>55</sup> Resposta à sondagem para a OIT, 2016.

<sup>56</sup> Entrevista, 2016.

<sup>57</sup> Resposta à sondagem para a OIT, 2016; traduzida do árabe.

<sup>58</sup> Resposta à sondagem para a OIT, 2016.

<sup>59</sup> Resposta à sondagem para a OIT, 2016.

<sup>60</sup> C111, Discrimination (Employment and Occupation), Convention, 1958.

<sup>61</sup> C159, Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983.





# Agradecemos esta rede que atuou pela edição brasileira da pesquisa



Albertina Sarti de Paula



Alex Sandro Ferreira da Silva



Aline Morais



Antonio Carlos Barqueiro



Carlos Aparício Clemente



Carlos Barbosa



Cremilda Bastos Cravo



Cristiane da Silva Freitas



Eliane Vainer Loeff



Fábía Aparecida Silva



Helvécio Siqueira de Oliveira



Leandro Vital



Leonor de Araújo Barreto



Lilian Cury



Marcia Hipólito



Maria de Fátima e Silva



Maria Rosimar da Silva



Nilton Freitas



Omezinda de Souza Nobrega



Peter Frenlin



Rafael Públio



Romeu Kazumi Sasaki



Rosângela Mucci Barqueiro



Silvana Alves de Souza



Sonia de Freitas Toledo Rodrigues



Sumiko Oki Shimono



Valter Dionísio Alves



