



▼ ◀ = ▶ A INTEGRAÇÃO DE
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
NO MERCADO DE TRABALHO:

UM GUIA PARA A INCLUSÃO



▼ ◀ = ▶ A INTEGRAÇÃO DE
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
NO MERCADO DE TRABALHO:

UM GUIA PARA A
INCLUSÃO



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

A integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho:
Um guia para a inclusão

AUTORIA

Área Metropolitana do Porto
GRACE – Empresas Responsáveis

DESIGN E PAGINAÇÃO

Cláudia Gaminha | industriacriativa.pt/gaminha
Ricardo Xavier | industriacriativa.pt/xavier

EDIÇÃO

Março de 2020

Comente este guia para grace@grace.pt

AGRADECIMENTOS

- ▶ Conselho Metropolitano de Vereadores da Ação Social
- ▶ Delegação Regional Norte do IEFP
- ▶ Ana Isabel Pinto, Catarina Grande e Teresa Leal, docentes da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto
- ▶ Equipas municipais de Ação Social da AMP
- ▶ Grupo de trabalho Unidade Estratégica – Deficiência (AMP)
- ▶ José Madeira Seródio
- ▶ Santa Casa da Misericórdia de Lisboa
- ▶ A todas as empresas e organizações que contribuíram com conteúdos e revisões do texto.

ÍNDICE

Apresentação do Guia	08
Notas Introdutórias	10
Área Metropolitana do Porto	10
GRACE – Empresas Responsáveis	11
1. CENÁRIO NACIONAL E INTERNACIONAL	12
Números e dados relevantes	12
Enquadramento internacional e nacional, legislação e medidas	18
Medidas de apoio à integração da pessoa com deficiência no trabalho	21
Outros apoios, distinções e prémios	24
2. O POTENCIAL E OS DESAFIOS DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES	26
O potencial e <i>business case</i>	26
Os desafios da diversidade nas organizações	29
3. O PAPEL DAS AUTARQUIAS	32
Missão ou responsabilidade social	32
Qual o papel das autarquias?	33
4. A INTEGRAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	38
Estratégia e compromisso da gestão de topo	39
Sensibilização para a inclusão	39
Recrutamento e seleção	41
Integração da pessoa, das equipas e organização	42
Diferentes formas de acessibilidade	44
Envolvência dos <i>stakeholders</i>	48
As organizações, as famílias e a comunidade	50
Necessidades de apoio especializado	51
Notas Finais	52



APRESENTAÇÃO DO GUIA

A presente publicação resulta de uma parceria entre a Área Metropolitana do Porto (AMP) e o GRACE, fruto de um desafio inicial de atualização conjunta do Guia "A Integração de Pessoas com Deficiência nas Empresas: Como Actuar", lançado pelo GRACE em 2005. Passados 15 anos, o texto inicial foi substancialmente alterado, com o objetivo de apresentar um guia para a inclusão de pessoas com deficiência útil e atualizado, principalmente considerando as relevantes mudanças legislativas para entidades do setor público, particularmente as autarquias integradas na AMP, e do setor privado. Este é assim um recurso orientador para organizações que pretendam ser inclusivas, desde os processos de recrutamento, aos produtos e serviços, e à relação com os diversos *stakeholders*.

O Guia é complementado por uma série de *Fichas Inclusivas*, em formato digital, que aprofundam as temáticas desenvolvidas na publicação ou oferecem recursos práticos para facilitar a jornada das organizações.

Todos os materiais encontram-se disponíveis nos sites:
<http://portal.amp.pt/> e [pt/ www.grace.pt](http://www.grace.pt)

NOTAS INTRODUTÓRIAS

ÁREA METROPOLITANA DO PORTO

O setor público em geral e o poder local em particular têm vindo a assumir como prioridade nas suas práticas a criação de condições para a plena integração socioprofissional e participação das pessoas com deficiência, enquanto barómetro social de respeito pela diversidade, igualdade de oportunidades e expressão da cidadania.

A Área Metropolitana do Porto (AMP), enquanto contexto privilegiado de concertação com os seus 17 municípios, adotou a área da Deficiência como um eixo prioritário de intervenção, desenvolvendo instrumentos e parcerias estratégicas que permitem encontrar respostas inovadoras e eficazes, nomeadamente, no acesso e integração no mercado de trabalho de pessoas com deficiência. A parceria com o GRACE traduz, sem dúvida, este desígnio de mudança no modo de pensar e definir modelos mais inclusivos na gestão das equipas internas das organizações. Importante é também a relação com os parceiros do setor privado, indo ao encontro dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável preconizados pelas Nações Unidas, nomeadamente do Trabalho Digno e Crescimento Económico (ODS 8).

Este guia é exemplo deste esforço e compromisso. É acreditando que é no trabalho em rede e na criação de sinergias entre o setor público e privado que construímos uma sociedade mais empática, mais inclusiva e mais justa e sustentável.

Lino Ferreira

Secretário Executivo Metropolitano



GRACE – EMPRESAS RESPONSÁVEIS

Com a premissa "Não deixar ninguém para trás" da Agenda 2030 das Nações Unidas, a inclusão, em particular de pessoas com deficiência, é transversal aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e deve ser missão de todos os *stakeholders* da sociedade – governos centrais e locais, empresas privadas e públicas e cidadãos.

Não pode efetivamente deixar de nos interpelar a todos o facto de os cidadãos portadores de deficiência apresentarem uma taxa de desemprego significativamente superior à de pessoas sem deficiência, sendo mais de metade desempregados de longa duração. Como não podemos deixar de nos sentir todos convocados a contribuir para a resolução deste grave problema de inclusão. Ora, neste contexto, o papel das empresas é absolutamente incontornável já que, sem o seu contributo não será possível a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, fator essencial da respetiva inclusão social. O atual regime jurídico – conhecido como "Lei das Quotas" – suscita naturais preocupações às empresas, mesmo àquelas que já têm, nas suas agendas de responsabilidade social e nas suas práticas, o tema de integração de pessoas com deficiência em contexto laboral. Porém, e com todas as imperfeições que possa ter, este novo regime jurídico constitui uma alavanca fundamental para levar as empresas a assumirem as suas responsabilidades enquanto "atores sociais" e a terem um papel transformador na Sociedade.

Neste contexto, esta parceria do GRACE com a Área Metropolitana do Porto, mais do que aliar o ODS 8 (Trabalho Digno e Crescimento Sustentável) ao ODS 17 (Parcerias para a Implementação dos Objetivos), pretende guiar as organizações nesta caminhada para integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, de uma forma que seja verdadeiramente inclusiva e que possa ser bem sucedida para todas as partes envolvidas.

Margarida Couto

Presidente do GRACE em representação da Vieira de Almeida & Associados



01. CENÁRIO NACIONAL E INTERNACIONAL

O direito ao trabalho e emprego é um direito humano fundamental, contudo, é uma realidade ainda longínqua para milhares de pessoas com deficiência em Portugal. A integração no mercado de trabalho é **um fator decisivo para a inclusão social, independência económica e consequente valorização e realização pessoal** das pessoas com deficiência, pelo que o papel de qualquer entidade empregadora se torna central, não só na criação de oportunidades como na verdadeira inclusão e valorização da diversidade, conceito que assume um especial significado face à multiplicidade de especificidades inerentes à deficiência, traduzida numa pluralidade de abordagens. Importa assim, desde logo, apresentar um enquadramento da temática, considerando o cenário nacional e também o nível internacional.

NÚMEROS E DADOS RELEVANTES

Para encontrar um número específico referente a quantas pessoas com deficiência existem em Portugal, terá de se reportar aos dados do Censos de 2001, que indicam que existiam à altura 636.059 pessoas com deficiência, distribuídas por diferentes tipos, segundo o Quadro 1. Recolhas de dados mais recentes, como no Censos 2011, apresentam números diferentes, superiores, na medida em que têm incluído definições mais latas, tendo em conta a identificação de limitações à atividade, correspondentes a graus de dependência ou limitações de autonomia¹. Assim, contabilizam, por exemplo, pessoas com dificuldades de memória e concentração ou em tomar banho sozinhas, resultando num valor correspondente a 18% de prevalência total na população (1 792 719 pessoas com, pelo menos, uma incapacidade).

1. Nos Censos 2011, a aferição dos tipos de deficiência foi feita tendo por base perguntas relacionadas com limitações funcionais (andar ou subir degraus, ver, memória ou concentração, ouvir, tomar banho ou vestir-se sozinho e compreender os outros ou fazer-se compreender) e cada inquirido podia identificar mais do que um tipo de limitação funcional.

Quadro 1. Pessoas com deficiência em Portugal por tipo em 2001

Ano	Tipo de deficiência						
	Total	Auditiva	Visual	Motora	Mental	Paralisia cerebral	Outra deficiência
2001	636.059	84.172	163.569	156.246	70.994	15.009	146.069

Fontes/Entidades: INE, PORDATA

Última atualização: 2015-06-26

Conceção de deficiência²

Existem diversas definições de deficiência, distintas umas das outras, dependendo de quem a define e com que propósito. A própria Convenção sobre Direitos da Pessoa com Deficiência (CDPD; 2006, Nações Unidas³) se escusa a estabelecer uma qualquer definição universal, reconhecendo "que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com incapacidades e barreiras comportamentais e ambientais que impedem a sua participação plena e efetiva na sociedade em condições de igualdade com as outras pessoas".

De facto, com a introdução em 2001, pela Organização Mundial da Saúde, da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF⁴), houve uma mudança radical de paradigma face à definição de deficiência e incapacidade. Este modelo veio substituir os modelos tradicionais de cariz biomédico baseados em diagnósticos de deficiências (aspectos biológicos), que ao longo dos anos foram condicionando a definição de políticas, de medidas e critérios de elegibilidade, as ações de natureza estatística, os programas e práticas interventivas.

Segundo a CIF, a funcionalidade e incapacidade de uma pessoa são concebidas como uma interação dinâmica entre os estados de saúde (doenças, perturbações, lesões, etc.) e os fatores contextuais (fatores ambientais e pessoais). A incapacidade não é, então, um atributo da pessoa, mas sim um conjunto complexo de condições que resulta da interação pessoa-meio. É assim notória a importância dada ao contexto em que a pessoa está inserida e que pode, em última instância, ser ele mesmo causador da incapacidade da pessoa. A ênfase está desta forma colocada em quem cria ou pode criar condições para uma funcionalidade plena ou adaptada da pessoa. É evidente então a grande responsabilidade, mas também a oportunidade de as entidades empregadoras fazerem a diferença na vida de tantos.

Por fim, do ponto de vista prático, em Portugal, para que alguém seja oficialmente considerado pessoa com deficiência, ela deve ser portadora do **Atestado Médico de Incapacidade Multiuso⁵** que comprove um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, o qual lhe confere o direito de acesso às medidas de apoio públicas e aos benefícios sociais do Estado (para os designados DFA – Deficientes das Forças Armadas, o grau de incapacidade é igual ou superior a 30%).

2. Para aprofundar conceitos e modelos de deficiência e incapacidade, consulte a FICHA INCLUSIVA | Deficiência e Incapacidade: Modelos conceituais de referência. Poderá também ter interesse a consulta da FICHA INCLUSIVA | Glossário. Disponíveis no site www.grace.pt.

3. CDPD, Nações Unidas, 2006; aprovada e ratificada por Portugal a 2009; Versões em Português, <http://www.ministeriopublico.pt/instrumento/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia> <http://www.inr.pt/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>

4. <http://www.who.int/classifications/icf/en/>

5. <https://dre.pt/application/dir/pdf1sdip/2009/10/19700/0749707500.pdf>

6. <http://odh.iscsp.ulisboa.pt/index.php/pt/2013-04-24-18-50-23/publicacoes-dosinvestigadores-odh/item/442-relatoriooddh-2019>

7. O Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), trabalhando em rede com um conjunto de centros de reabilitação profissional, é a entidade responsável pelas medidas ativas de emprego dirigidas às pessoas com deficiência ou incapacidade. Entre as diversas competências do IEFP, realça-se a necessidade de "promover a reabilitação profissional das pessoas com deficiência em articulação com o Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P." in *O Emprego das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade – uma abordagem pela igualdade de oportunidades*; Ministério da Segurança e Solidariedade Social, 2012.

Emprego

De acordo com o Observatório da Deficiência dos Direitos Humanos (ODDH, 2019), do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa⁶, em referência aos dados do Instituto de Emprego e Formação Profissional⁷ (2019) relativos às estatísticas de emprego e formação profissional de pessoas com deficiência [2009-2018] verifica-se que existiam, em 2018, 12.135 pessoas com deficiência inscritas no IEFP. Durante o referido período, o número de desempregados/as com deficiência aumentou 41%, mesmo considerando que, em 2018, houve uma redução de 6% face o ano anterior (Quadro 2).

É de notar que o aumento de inscritos no IEFP pode resultar das diversas políticas e medidas que têm procurado incentivar as pessoas a estarem registadas como desempregadas nos serviços públicos. Contudo, como uma rápida comparação com os dados acima apresentados facilmente fará concluir, serão muitas as pessoas com deficiência em idade ativa que não estão inscritas e assim incluídas nos números oficiais, por razões diversas (p.e., questões culturais do país, institucionalização permanente, etc.).

Quadro 2. *Evolução do desemprego total e de pessoas com deficiência (IEFP, 2009-2018, Portugal continental)*

Ano	Desemprego registado (total)	Desempregado registado de pessoas com deficiência		
		Total	Homens	Mulheres
2009	504 775	8 622	5 352	3 270
2012	675 466	11 913	7 315	4 598
2013	654 569	12 537	7668	4869
2014	564 312	12 080	7270	4810
2015	521 611	12 667	7446	5221
2016	468 282	13 183	7645	5538
2017	377 791	12 911	7261	5560
2018	315 093	12 135	6570	5565

8. Academic Network of European Disability Expertis; <https://www.disability-europe.net/country/portugal>

O relatório de 2017 de Portugal para a ANED⁸, rede constituída pela Comissão Europeia, já destacava as **baixas taxas de emprego das pessoas com deficiência em Portugal** em comparação com os seus pares sem deficiência. Considerando as médias europeias, os **dados da EUSILC UDB 2014** (European Union Statistics on Income and Living Conditions, tradução, 2016) indicam que a taxa de desemprego na população com deficiência entre os 20 e os 64 anos de idade, em Portugal, é cerca de 28,9% nas mulheres e 28,6% nos homens por comparação com 18,9% para mulheres com deficiência na EU e 20,3% dos homens na mesma situação.

Se desde 2009, para a população geral, o desemprego registado desceu 38%, na população com deficiência aumentou 41%, havendo, contudo, uma redução deste aumento nos últimos anos. De facto, mesmo este valor é em parte explicado pelo aumento de inscrições de pessoas com deficiência no IEFP, fruto de diversas medidas públicas, do trabalho de organizações sociais e certamente de mudanças culturais e de atitudes face à deficiência. É, contudo, de destacar ainda o **desemprego de longa duração**, que aumentou 63,8% para esta população, com mais de metade dos desempregados inscritos há mais de um ano (56,62%) (ODDH, 2019).

Considerando dados de 2015 do IEFP, **apenas 10% das pessoas com deficiência inscritas nos centros de emprego de Portugal Continental foram alvo de colocação em postos de trabalho**, o que manifestamente demonstra as dificuldades de empregabilidade destas populações. Verifica-se ainda que o maior número de pessoas desempregadas com deficiência foi registado na região de Lisboa e Vale do Tejo e na região Norte (4862 e 4004 pessoas, respetivamente).

A estabilidade dos empregos é um dos principais obstáculos encontrados por estas pessoas. Nas suas recomendações para o futuro, o relatório da ANED salienta que as medidas de promoção do emprego como o desenvolvimento das qualificações profissionais, a melhoria dos serviços públicos de emprego e a promoção de relações de trabalho estáveis e duradouras podem contribuir para a melhoria da empregabilidade das pessoas com deficiência.

A ESTABILIDADE DOS EMPREGOS É UM DOS PRINCIPAIS OBSTÁCULOS ENCONTRADOS PELAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Em termos dos empregadores privados e públicos, segundo o ODDH:

- ▶ As pessoas com deficiência inseridas em **empresas privadas com mais de 10 trabalhadores/as representam menos de 1% do total de trabalhadores**
- ▶ As pessoas com deficiência representam apenas **2,58% do total de trabalhadores/as da administração pública**.

Assim, ambos os valores se encontram claramente longe das percentagens definidas pelo Decreto-Lei 29/2001 (setor público) e Lei n.º 4/2019 (setor privado), conhecidos como as Leis das Quotas, em que ficou **consagrado que as empresas deveriam contratar, de acordo com a sua dimensão, até 2% do total de trabalhadores e a Administração Pública uma percentagem igual ou superior a 5%**⁹.

9. Cf. secção seguinte, *Enquadramento Internacional e nacional, legislação e medidas*.

Não obstante, no que respeita ao setor privado, verifica-se uma tendência, conquanto modesta, de crescimento do número de pessoas com deficiência empregadas, aumento esse que foi mais expressivo nas empresas de maior dimensão (entre 250 e 499, e mais de 500 trabalhadores/as).

No que respeita ao setor público, o rácio de 2,58% representa também uma melhoria quando comparada com anos anteriores, mas é em grande parte explicada pela redução do número total de trabalhadores/as. Por outro lado, o aumento observado não se processa de modo uniforme em todas as estruturas da administração pública: as estruturas da administração central e local registaram um crescimento relevante do número de trabalhadores/as com deficiência nesse período de análise (+46% e +44%, respetivamente), em contraste com a administração regional dos Açores e os fundos da Segurança Social, que registaram um aumento pouco expressivo, sendo que a administração regional da Madeira registou até um decréscimo de 3% no número de pessoas trabalhadoras com deficiência.

Em termos de **variáveis demográficas**, o emprego na população com deficiência é ainda afetado pelo fator idade (menor emprego para os jovens dos 16-24 anos e para a população mais velha dos 55-64 anos) e pelo fator género, havendo um maior número de pessoas do sexo masculino com deficiência desempregadas, por comparação com os números no sexo feminino (cf. Quadro 2).

Além destes dados gerais, **não existem muitos instrumentos e dados estatísticos diferenciados por tipos de deficiência/incapacidade**.

Os dados da ANED revelam apenas, como seria expectável, que a taxa de emprego é superior na deficiência moderada do que na deficiência grave, acima de 80% de incapacidade (51,4% vs. 35,4%).

Zona Norte / Área Metropolitana do Porto

Dados do IEFP em relação à Região Norte e à Área Metropolitana do Porto (AMP), de 2011, revelam que, num total de 4277 pessoas inscritas no IEFP da Região Norte, **cerca de 52% são pessoas residentes na AMP**. No total de 2202 pessoas inscritas no IEFP, no território da AMP, **cerca de 44% são do sexo feminino e 56% são do sexo masculino**. A predominância de inscrições de pessoas com deficiência do sexo masculino é constante em 15 dos 17 municípios, **excetuando-se os municípios de Arouca e Maia, onde o sexo feminino se encontra mais representado**. A tendência de género mantém-se quando avaliamos a totalidade de inscritos na Região Norte, com 57,8% do sexo masculino e 42,2% do sexo feminino.

Ao nível etário, na AMP, **mais de 68% dos inscritos com algum tipo de deficiência tem idade superior a 34 anos**. Esta tendência verifica-se também na Região Norte. Ainda na AMP, 12, 6% dos inscritos tem uma idade inferior ou igual a 24 anos e cerca de 19% tem idade entre os 25 e os 34 anos.

Ao nível das habilitações, 47,25% das pessoas desempregadas com deficiência, residentes nas AMP, têm uma escolaridade igual ou inferior ao 2º Ciclo do Ensino Básico. Contudo, mais de 20% possuem o Ensino Secundário e 8% completaram o Ensino Superior.

Por **comparação com a Região Norte**, também a maior expressão de inscritos se situa ao nível de pessoas com 9 anos de escolaridade (25,2%). A taxa de pessoas inscritas com apenas 4 anos de escolaridade (20,3%) e 12 anos de escolaridade (19,3%) são aproximadas. Ao nível da licenciatura, a taxa situa-se nos 5,2%, existindo ainda uma percentagem de 5,2% de pessoas com deficiência que não sabe ler (superior à taxa da AMP).

Estes dados do IEFP diferenciam ainda **diversos tipos de deficiência**, desde as deficiências intelectuais, da linguagem, sensoriais, do comportamento, entre outras. No que respeita aos candidatos com deficiência inscritos no IEFP, no território da AMP, encontram-se particularmente representadas **as deficiências associadas ao funcionamento intelectual (17,4%), as deficiências motoras (cerca de 14,3%) e as deficiências na audição (10,4%)**. Cenário idêntico se encontra nos dados relativos à Região Norte, onde estes tipos de deficiência estão também mais representados.

Além da caracterização do cenário metropolitano, interessa também conhecer a realidade no que respeita às medidas de integração na colocação das pessoas com deficiência que se encontram registadas no IEFP (cf. secção seguinte, *Medidas de apoio à pessoa com deficiência*).

No que se refere à Delegação Regional do Norte do IEFP, os dados de 2017 não nos permitem uma leitura de todo o território da AMP, no entanto, os dados existentes permitem-nos compreender que a colocação de candidatos em medidas específicas de Estágio, como a integração nas medidas "Emprego Jovem ativo", "Estágios Profissionais" e "Reativar", foram praticamente residuais.

A medida com maior capacidade de integração foi a medida **"Estágio Emprego"** com **83 pessoas** integradas em 2017, na Região Norte.

No que respeita à integração de pessoas com deficiência em "Contratos Emprego Inserção", os dados da Delegação Regional do Norte do IEFP, mostram que das 410 colocações realizadas em 2017, apenas 39 foram na medida "Contrato Emprego-Inserção" (correspondente a 9,5%), sendo que 371 pessoas (90,4%), foram colocadas na medida "Contrato Emprego- Inserção +".

Em relação às colocações efetivamente registadas na Delegação Regional do Norte do IEFP em 2017, verifica-se um **total de 262 colocações de candidatos com registo de deficiência**. Os Concelhos com maiores números de colocação na Região Norte correspondem aos municípios de **S. João da Madeira, Braga, Vila Nova de Gaia, Guimarães, Póvoa de Varzim e Vila do Conde**.

10. Consulte a FICHA INCLUSIVA | Direito Nacional, Internacional e Comunitário para informação detalhada e um percurso histórico da legislação no que respeita aos direitos e aos deveres dos cidadãos com deficiência a nível Nacional, Internacional e do Direito Comunitário. Disponível no site www.grace.pt

11. Cf. nota 3.

12. <https://dre.pt/pesquisa/-/search/480708/details/maximized>

13. <https://dre.pt/pesquisa/-/search/540797/details/maximized>

14. <https://dre.pt/pesquisa/-/search/315563/details/maximized>

15. <https://dre.pt/home/-/dre/117663335details/maximized>

ENQUADRAMENTO INTERNACIONAL E NACIONAL, LEGISLAÇÃO E MEDIDAS ⁽¹⁰⁾

A igualdade de oportunidades e de tratamento das pessoas com deficiência, em especial no acesso ao emprego e ao trabalho, é uma matéria clara de direitos humanos e cidadania, fundamental para a dignidade da pessoa, conforme definido na **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**¹¹. Os dados partilhados anteriormente revelam o longo caminho ainda a percorrer, em Portugal, na criação de condições para a plena integração profissional, cultural e cívica. Justifica-se assim a vasta produção legislativa para que sejam tomadas medidas de discriminação positiva, não só por parte das entidades públicas, mas também por parte das empresas.

Sinteticamente, em Portugal é de destacar a Lei de Bases nº 38/2004¹², que veio alterar o paradigma das políticas para as pessoas com deficiências em Portugal, consagrando a promoção da igualdade de oportunidades numa perspetiva holística, global e de desenho universal e ainda preconizando a promoção do princípio de "uma sociedade para todos" através da eliminação de barreiras e adoção de medidas que visem a plena participação da pessoa com deficiência.

A Lei nº 46/2006¹³ vem posteriormente proibir a discriminação das pessoas com deficiência no acesso ao emprego e estabelece que o empregador deve proporcionar às pessoas com capacidade de trabalho reduzida, condições adequadas ao exercício da sua profissão, mediante a realização de adaptações do posto de trabalho, apoiadas pelo Estado.

Quanto às quotas, encontra-se em vigor, desde 2001, um **sistema de quotas para o emprego de pessoas com deficiência nas administrações públicas**, regulado pelo Decreto-Lei 29/2001¹⁴. **O sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência no setor privado veio a ser estabelecido em 2019**, pela Lei n.º 4/2019¹⁵, introduzindo a obrigação a médias (a partir de 75 colaboradores) e grandes empresas a admitirem pessoas com deficiência na proporção de **1% e 2% dos seus recursos humanos**, respetivamente (estágios e contratos de prestação de serviços não estão incluídos). Esta lei abrange pessoas com incapacidade igual ou superior a 60%, conforme identificação presente no Atestado médico de incapacidade multiusos.

Em **termos internacionais**, é de salientar, desde logo, o lançamento em 2016 da Agenda 2030 pelas Nações Unidas, constituída por **17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)**, e definida pelo Secretário-geral de então como *"a nossa visão comum para a Humanidade e um contrato*

social entre os líderes mundiais e os povos", acrescentando que *"são uma lista de coisas a fazer em nome dos povos e do planeta, e um plano para o sucesso"*. É acima de tudo uma agenda ambiciosa que a todos convida e a todos implica, incluindo quer o setor público quer o privado, e valorizando claramente a criação de parcerias e mobilização conjunta, como o próprio ODS 17, *Parcerias para a Implementação dos Objetivos*, consubstancia. A temática da deficiência é transversal a vários dos Objetivos¹⁶, destacando-se, em termos gerais, o ODS 10, *Reduzir as Desigualdades*, e especificamente, o ODS 8, *Trabalho Digno e Crescimento Económico*. Este ODS 8 define uma meta bem ambiciosa: *"até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor"* (meta 8.5)¹⁷. O ODS 8 é assim não só uma oportunidade para enquadrar, neste grande movimento internacional, aquilo que as organizações já fazem, salientado a marca positiva para a qual estão a contribuir, mas principalmente deve desafiar todas as entidades empregadoras a agir efetivamente neste sentido.

De destacar ainda, a transposição da Diretiva 2014/95/UE¹⁸, a **Diretiva Não Financeira, Decreto-Lei n.º 89/2017**¹⁹, que obriga à divulgação de informações não financeiras e de informações sobre a diversidade por grandes empresas e grupos. Esta especifica que *"a demonstração não financeira (...) deve conter as informações bastantes para uma compreensão da evolução, do desempenho, da posição e do impacto das suas atividades, referentes, no mínimo, às questões ambientais, sociais e relativas aos trabalhadores, à igualdade entre mulheres e homens, à não discriminação, ao respeito dos direitos humanos, ao combate à corrupção e às tentativas de suborno"* (Artigo 66º B).

Embora seja uma Diretiva aplicada a um número restrito de empresas²⁰, esta tem consequências extensíveis a outras organizações, especificamente a empresas da cadeia de valor a quem serão feitos pedidos de informação por parceiros de negócio obrigados a reportar. Acima de tudo, é um indicador claro da valorização da diversidade nas decisões de investidores e consumidores.

A nível comunitário, e considerando a tomada de posse de uma nova Comissão Europeia a Dezembro de 2019, diversos movimentos têm tido lugar para se definir uma nova Estratégia Europeia para a Deficiência. Não obstante, vale a pena salientar algumas dimensões da estratégia em vigor até 2019, a Estratégia 2010-2020, que relativamente ao emprego, salientava a **urgência de atuar na mobilidade intra-profissional no mercado de trabalho geral e no emprego protegido, bem como desenvolver a questão da atividade independente e da qualidade dos empregos, debruçando-se sobre as condições laborais e a progressão de carreira, destacando para este fim a colaboração dos parceiros sociais.**

16. Para uma publicação aprofundada sobre Deficiência no enquadramento dos ODS, consulte <https://www.un.org/development/desa/disabilities/publication-disability-sdgs.html>

17. Consulte os ODS e metas respetivas em <https://grace.pt/publicacoes-manuais/>

18. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32014L0095>

19. <https://dre.pt/home/-/dre/107773645/details/maximized>

20. A Diretiva aplica-se diretamente a empresas que sejam entidades de interesse público e tenham mais de 500 trabalhadores.

Ainda dentro desta estratégia destaca-se a valorização de “iniciativas voluntárias que promovam a gestão da diversidade no local de trabalho, tais como **Cartas da diversidade** assinadas pelos empregadores e uma iniciativa de empreendedorismo social.” (p. 8)²¹.

21. Mais informações sobre a Carta da Diversidade no subtema, Outros apoios e recursos, neste Capítulo.

Marianne Thyssen, a então Comissária Europeia para o Emprego, Assuntos Sociais, Competências e Mobilidade Laboral, referiu numa declaração no final de 2016, que a todos convoca, que “[o] desafio continua a ser enorme. Os dados existentes mostram que as pessoas com deficiência correm um risco muito maior de exclusão social do que a população em geral. Além disso, prevê-se que, em 2020, um em cada cinco cidadãos europeus sofrerá de algum grau de incapacidade. A [...] Comissão colocou o crescimento inclusivo e a equidade social no centro da sua agenda e está a trabalhar arduamente para garantir que ninguém fica para trás. **O empenho das autoridades nacionais, regionais e locais, assim como das empresas e organizações da sociedade civil, é essencial para alcançar progressos decisivos. Só graças à congregação de esforços podemos fazer da participação plena e em condições de igualdade das pessoas com deficiência uma realidade.**”²².

22. Sublinhado acrescentado;
<https://ec.europa.eu/commission/presscorner/home/en>

MEDIDAS DE APOIO À INTEGRAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO

A legislação respeitante aos mais variados aspetos do regime laboral aplicável às pessoas com deficiência é numerosa e define deveres que todos os empregadores têm de cumprir, no sentido de proporcionar às pessoas com capacidade de trabalho reduzida, independente do grau de incapacidade, condições adequadas ao exercício da sua profissão, mediante a **realização de adaptações do posto de trabalho, as quais o Estado tem obrigação de apoiar, promover e facilitar.**

Salienta-se de seguida um conjunto de programas, medidas e instrumentos que constam do Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade e a este interligados, que visam assegurar o direito ao trabalho das pessoas com deficiência.

1. Medidas para o desenvolvimento de políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiência²³

Incluem apoios não financeiros (1.1) e financeiros (1.2), assim como outras medidas adicionais (1.3).

23. Decreto-Lei nº 290/2009, de 12 de outubro, com as alterações introduzidas pelos diplomas referidos anteriormente, republicado em anexo ao Decreto-Lei nº 108/2015, de 17 de junho.

1.1. Qualificação e apoios não financeiros

1.1.1. Apoio à Qualificação – realizado através de ações de formação inicial, destinada às pessoas com deficiência e incapacidade que pretendem ingressar, reingressar ou manter-se no mercado de trabalho e que não dispõem da adequada certificação escolar ou profissional para o exercício de uma profissão, ou ocupação de um posto de trabalho, e de formação contínua que visam a manutenção, progressão na carreira ou reconversão profissional, ajustando as qualificações às necessidades da empresa e do mercado de trabalho;

1.1.2. Apoios à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho – visa apoiar as pessoas inscritas nos centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional na tomada de decisões vocacionais adequadas, disponibilizando informação, promovendo a avaliação da funcionalidade e incapacidade e determinação dos meios e apoios indispensáveis ao desenvolvimento do plano pessoal de emprego (Informação, avaliação e orientação). Promove a inserção da pessoa através de um processo de mediação entre as mesmas e os empregadores, verificando os aspetos de acessibilidade, adaptação do posto de trabalho e o desenvolvimento de competências gerais de empregabilidade, e sensibilizando os empregadores para as vantagens de contratação. Apoiam a pessoa na procura ativa de emprego e na criação do próprio emprego (Apoio à colocação).

Apoiam a adaptação de postos de trabalho e a eliminação de barreiras arquitetônicas e efetuam um acompanhamento pós-colocação tendo em vista a manutenção no emprego e/ou a progressão na carreira (Adaptação do posto de trabalho e acessibilidade, e acompanhamento pós-colocação);

1.1.3. Emprego apoiado – visa permitir às pessoas com deficiência ou incapacidade o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais que facilitem a transição quanto possível para o regime de trabalho normal, possibilitando o exercício de uma atividade profissional ou socialmente útil, que pode ser em contexto laboral, sob a forma de estágios de inserção, que visem aferir as condições para o exercício de uma atividade profissional, desenvolver competências pessoais e profissionais e promover a inserção profissional. Pode ser desenvolvido nas modalidades de: estágio inserção, contrato emprego-inserção (são aplicadas a estas pessoas as mesmas normas dos estágios, contrato emprego-inserção e contrato emprego-inserção + | Portaria n° 128/2009, de 30 de janeiro, alterada pelas Portaria n° 294/2010, de 31 de maio, Portaria n°164/2011, de 18 de abril e Portaria n° 378-H/2013, de 31 de dezembro), emprego protegido, ou emprego apoiado em mercado aberto;

1.2. Apoios financeiros de integração no mercado de trabalho

(Decreto-Lei n° 290/2009, de 12 de outubro, com as alterações introduzidas pelos diplomas referidos anteriormente, republicado em anexo ao Decreto-Lei n° 108/2015, de 17 de junho):

1.2.1 Apoio financeiro à formação profissional – se estivermos perante uma formação inicial, esta só poderá ser promovida por entidades formadoras certificadas com estruturas vocacionadas para a área da deficiência. Se se tratar de formação contínua, esta pode ser promovida pela entidade empregadora que deverá contratualizar a mesma com uma entidade certificada. Nestas últimas podem ser elegíveis as despesas, designadamente com adaptação do posto de formação, aquisição de recursos pedagógicos e didáticos adaptados (p.e., documentação em Braille), ou a aquisição de serviços especializados de forma a possibilitar o acesso e a frequência da formação (p.e., intérpretes de língua gestual portuguesa);

1.2.2. Apoio financeiro à frequência de ações de informação, avaliação e orientação para a qualificação e emprego e de apoio à colocação, designadamente despesas de deslocação, alimentação, alojamento, acolhimento de dependentes e seguros;

1.2.3. Apoio para a adaptação de postos de trabalho – são concedidos aos empregadores de direito privado ou de direito público que não integrem a administração direta do Estado nas **situações de admissão através de contrato de trabalho sem termo e, se a termo, com a duração mínima de um ano, ou para manutenção do emprego, apoios para adaptação de equipamento ou do posto de trabalho às dificuldades funcionais do trabalhador**. O apoio não pode exceder, em caso de manutenção do emprego por 50% do valor da adaptação, e por cada pessoa com deficiência ou com incapacidade o apoio terá um limite 16 vezes o valor do indexante dos apoios sociais;

1.2.4. Apoio para a eliminação de barreiras arquitetónicas - são concedidos apoios para a eliminação de barreiras arquitetónicas no acesso e no posto de trabalho aos empregadores de direito privado ou de direito público que não integrem a administração direta do Estado nas **situações de admissão através de contrato de trabalho sem termo e, se a termo, com a duração mínima de um ano, ou para manutenção do emprego, que possuam instalações licenciadas ou construídas antes de 8 de fevereiro de 2007**. O apoio não pode exceder 50% do valor da obra e tem por limite 16 vezes o valor do indexante dos apoios sociais;

2. Modelo de Apoio à Vida Independente

O Decreto-Lei n° 129/2017 aprovou o programa Modelo de Apoio à Vida Independente, "definindo as regras e condições aplicáveis ao desenvolvimento da atividade de assistência pessoal, de criação, organização, funcionamento e reconhecimento de Centros de Apoio à Vida Independente (CAVI), bem como os requisitos de elegibilidade e o regime de concessão dos apoios técnicos e financeiros dos projetos-piloto de assistência pessoal". Com este programa pretende-se a disponibilização de assistência pessoal a pessoas com deficiência ou incapacidade, pelos CAVI, em contextos diversos, para a realização de atividades de vida diária e de mediação que estas, em razão das limitações decorrentes da sua interação com as condições do meio, não possam realizar por si próprias.

3. Prestação Social para a Inclusão

O Decreto-Lei n.º 126-A/2017, de 6 de outubro, criou esta prestação que se destina a apoiar as pessoas com deficiência ou incapacidade nos encargos acrescidos, tendo um olhar integrado da pessoa ao longo da sua vida, nas suas diferentes necessidades/eventualidades. A prestação materializa-se em três componentes: base, complemento e majoração. A componente base, que se encontra a ser atribuída desde 1 de outubro, é assegurada às pessoas com deficiência ou incapacidade com um grau igual ou superior a 80% com atestado médico de incapacidade multiusos obtido antes dos 55 anos de idade independentemente do seu nível de rendimentos. Para as pessoas com grau de incapacidade igual ou superior a 60% e inferior a 80% que tenham o respetivo atestado obtido antes dos 55 anos, é permitida a acumulação de acordo com o nível de rendimentos.

OUTROS APOIOS, DISTINÇÕES E PRÉMIOS

1. Marca Entidade Empregadora Inclusiva:

(Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, com as alterações introduzidas pelos diplomas referidos anteriormente, republicado em anexo ao Decreto-Lei n.º 108/2015, de 17 de junho) – promovida pelo IEFP, visa promover o reconhecimento e a distinção pública de práticas de gestão abertas e inclusivas, desenvolvidas por entidades empregadoras relativamente às pessoas com deficiência e incapacidade.

2. Carta da Diversidade:

Iniciativa da Comissão Europeia, é um dos instrumentos voluntários criados com o objetivo de encorajar os empregadores a implementar e desenvolver políticas e práticas internas de promoção da diversidade. Consiste num documento curto assinado de forma voluntária por empregadores de vários setores (público, privado com e sem fins lucrativos), que descreve medidas concretas que podem ser tomadas para promover a diversidade e a igualdade de oportunidades no trabalho independentemente da origem cultural, étnica e social, orientação sexual, género, idade, características físicas, estilo pessoal e religião. Em Portugal, expressa-se ainda numa comunidade informal de empregadores e entidades comprometidas com a temática que trocam boas práticas, recursos e experiências, em Grupos de Trabalho e outras plataformas de partilha.

Especificamente, a Carta Portuguesa criou um Prémio que poderá ser relevante para organizações empenhadas em colocar a deficiência e outras "diversidades" na agenda, o Selo da Diversidade:

2.1. Selo da Diversidade, lançado em 2017 e enquadrado na Carta Portuguesa para a Diversidade²⁴, com o "objetivo de encorajar as entidades empregadoras e demais organizações a implementar e desenvolver políticas e práticas de promoção da diversidade."

²⁴. <http://www.cartadiversidade.pt/index.php/selo/>

Este Selo está dividido em 6 categorias, a saber:

1. Compromisso da gestão de topo e dos outros níveis hierárquicos;
2. Cultura organizacional;
3. Recrutamento, seleção e práticas de gestão de pessoa;
4. Desenvolvimento profissional e progressão na carreira;
5. Comunicação da Carta e dos seus princípios;
6. Condições de trabalho e acessibilidades.

²⁵. Formação, <http://www.inr.pt/formacao>

3. Instituto Nacional para a Reabilitação, INR²⁵:

Formação externa em áreas diversas como acessibilidades (ex.: barreiras físicas e digitais; comunicação inclusiva), sensibilização/ educação geral, legislação, etc.

Além dos apoios públicos apresentados acima, são já muitas as entidades privadas, inclusive empresas, que disponibilizam recursos, especificamente através da abertura de Prémios, para valorizar e/ ou apoiar projetos que promovam a melhoria da qualidade de vida e a integração social das pessoas com deficiência ou incapacidade permanente²⁶.

²⁶. Para mais informações, contacte grace@grace.pt.

Salienta-se também o **apoio dado por diversas organizações da Economia Social, especializadas na área da deficiência, que são parceiros fundamentais no processo de recrutamento e integração de pessoas com deficiência** e que podem igualmente ser uma fonte de recursos de ações de sensibilização para as entidades empregadoras²⁷.

²⁷. Para uma lista de apoios existentes, consulte a FICHA INCLUSIVA | Recursos. Disponível no site www.grace.pt.

02. O POTENCIAL E OS DESAFIOS DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

O POTENCIAL E BUSINESS CASE

A diversidade é um tema que tem vindo a assumir uma crescente relevância no nosso quotidiano e necessita de maior e continuada atenção. O conceito de diversidade, por si só, é transversal e multidisciplinar, tendo como finalidade a integração socioeconómica, o respeito pela dignidade das pessoas, a valorização das diferenças e das potencialidades de cada indivíduo, fomentando-as no que a sua complementaridade pode aportar de mais positivo.

Neste sentido, a **diversidade deverá ser entendida como um importante fator de enriquecimento, de desenvolvimento, de crescimento, de aprendizagem e de valorização das empresas**, uma vez que está provado que, quanto maior for a capacidade por parte das empresas de criar condições para reunir talentos com competências e com experiências diversificadas, melhor será a sua preparação e resposta para servir e satisfazer clientes com padrões de excelência impostos por um mercado cada vez mais exigente e conhecedor. O objetivo maior de um programa de diversidade nas empresas é, fundamentalmente, alcançar todo o potencial de inovação e criatividade no local de trabalho, garantindo desta forma a sustentabilidade da mesma.

Além dos benefícios internos, as organizações têm uma grande capacidade de influenciar a transformação da sociedade. Mesmo as mudanças de caráter interno têm repercussões diretas na vida dos colaboradores, nas suas famílias e nas comunidades com as quais a organização interage.

A **motivação ética** é determinante para o desenvolvimento de uma política de integração de pessoas com deficiência. Mas além desta motivação e das **disposições legais** atrás referidas, as organizações podem obter outros benefícios igualmente significativos ao adotarem esta postura.

Uma das vantagens é o **reforço da imagem enquanto entidade socialmente responsável**. O prestígio que a contratação de pessoas com deficiência traz às organizações está bastante evidente, nomeadamente no estudo sobre a "Responsabilidade Social das Empresas na área da Deficiência"²⁸, realizado no ano 2004 pelo SNRIPD (atual INR, IP), que teve como objetivo identificar as práticas das empresas no apoio à integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, no qual mais de 80% das empresas inquiridas revelaram vantagens de imagem para a empresa a contratação de pessoas com deficiência.

Ao nível do **ambiente de trabalho** os benefícios também são evidentes. A organização inclusiva reforça o **espírito de equipa dos seus colaboradores**, fortalecendo as sinergias em torno de objetivos comuns e partilhando os mesmos valores. Um ambiente físico de trabalho adequado às necessidades de cada um resulta num clima organizacional mais agradável para todos. Neste domínio, o estudo acima referido também aponta para o facto de a integração de pessoas com deficiência nas empresas ter um **efeito de humanização das relações de trabalho com efeitos positivos globais na produtividade** das empresas que, muitas vezes, compensam eventuais défices de produtividade que estes trabalhadores possam possuir.

Se os colaboradores com deficiência estiverem devidamente inseridos nas suas funções, toda a equipa de trabalho poderá ter um melhor desempenho resultando numa maior produtividade. É também de referir que uma política de inclusão e diversidade será sempre uma mais-valia para a **contratação e retenção de talentos**, não olhando às limitações, mas aproveitando todo o potencial de cada indivíduo, suas características de resiliência e competências de resolução de problemas, muitas vezes desenvolvidas ao longo do seu percurso pessoal e profissional. Ainda nesta área, de destacar que estas políticas são muito valorizadas pelas **gerações mais novas, que encaram as temáticas da sustentabilidade, responsabilidade corporativa e diversidade como critérios centrais na seleção de uma nova entidade empregadora**.

Adicionalmente, a formação de equipas de trabalho que espelhem a diversidade social permite à organização a abertura de **novos horizontes no desenvolvimento do seu negócio**, inclusive de novos mercados e possibilidade de novos produtos, preparando-a para as exigências dos diversos universos que enquadra.

Assim, de uma forma geral, conclui-se que as empresas revelam uma crescente sensibilidade aos problemas da deficiência e à necessidade de integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Foram identificadas práticas relevantes que demonstram que **as empresas podem ser competitivas e simultaneamente ter um papel significativo na integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**.

28. O estudo envolveu a auscultação de 24 entidades da envolvente empresarial com um papel relevante na integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (escolas, universidades, entidades públicas, ONG's que intervêm na área da deficiência) e 40 empresas de diferentes setores de atividade e dimensões.

Em resumo, os benefícios de um processo de integração de pessoas com deficiência podem refletir-se a vários níveis:

Benefícios para a organização

- ▶ Apoios concedidos pelo IEFP, através de subsídios de compensação, adaptação dos postos de trabalho, eliminação de barreiras arquitetónicas e de acolhimento personalizado na empresa;
- ▶ Concessão pela Segurança Social de uma taxa reduzida variável para cálculo das contribuições referentes aos colaboradores com deficiência;
- ▶ Distinções de mérito e de integração atribuídos, por exemplo, pelo IEFP e pela Carta da Diversidade;
- ▶ Os talentos e desempenho das pessoas com deficiência, que muitas vezes supera as expectativas do início do contrato;
- ▶ Os colaboradores com deficiência ajudam a organização a ter acesso a um mercado significativo de consumidores com as mesmas características, aos seus familiares e amigos;
- ▶ Clima organizacional positivo e motivação dos outros colaboradores;
- ▶ Ambiente de trabalho mais humanizado, diminuindo a concorrência selvagem e estimulando a busca de competência profissional;
- ▶ Reforço de imagem junto da opinião pública.

Benefícios para o indivíduo

- ▶ Maior integração social e socialização;
- ▶ Maior autonomia;
- ▶ Desenvolvimento de competências;
- ▶ Melhoria da qualidade de vida.

Benefícios para a Sociedade

- ▶ Maior sensibilização e diminuição do preconceito em relação às pessoas com deficiência;
- ▶ Construção de uma sociedade plena, diversa e com maior igualdade de oportunidades;
- ▶ Rentabilização de capacidades e talentos;
- ▶ Ganhos económicos e de produtividade;
- ▶ Maior equidade e coesão social;
- ▶ Ganhos culturais.

Além destes benefícios, segundo a Comissão Europeia (2015)²⁹, no seu manual de apoio à criação de Cartas da Diversidade, as empresas que adotaram medidas de promoção da diversidade noutros países Europeus, registaram diversos efeitos positivos, tais como:


- ▶ Redução do número de reclamações e queixas (internas e externas);
- ▶ Redução na rotatividade de pessoal;
- ▶ Aumento do desenvolvimento dos trabalhadores(as);
- ▶ Melhorias ao nível do atendimento e satisfação de clientes;
- ▶ Aumento da ligação entre atividades dos(as) trabalhadores(as) e estratégia da empresa;
- ▶ Melhorias em termos de atitudes, comportamentos e conduta interna;
- ▶ Melhoria das abordagens de marketing.

²⁹. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d757b218-6302-4ff6-a11a-f24133b3305b/language-en>

OS DESAFIOS DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

São vários os desafios inerentes à diversidade nas organizações, nomeadamente no que toca à pessoa com deficiência, que muitas vezes se vê confrontada com situações em que a sua deficiência ganha necessariamente um protagonismo que não é de todo pretendido, devido ao impedimento da realização de uma qualquer atividade. Estas são situações para as quais a organização e todos os seus colaboradores devem preparar-se. Ter soluções alternativas é o princípio correto. Conviver com pessoas com deficiência é, acima de tudo, incluí-las nas rotinas quotidianas e desenvolver relacionamentos salutarres. O primeiro desafio, e assim também o primeiro passo, é reconhecer que o preconceito existe, na medida em que este é sustentado por todos e deve ser superado por todos – pessoas com e sem deficiência.

O PRECONCEITO É SUSTENTADO POR TODOS E DEVE SER SUPERADO POR TODOS, PESSOAS COM E SEM DEFICIÊNCIA.



A **falta de informação favorece o preconceito**, o medo face ao que é diferente e desconhecido, pelo que a superação desta lacuna é fundamental e deve ser conseguida com discrição e naturalidade. Todos somos diferentes e todos somos passíveis de, mais cedo ou mais tarde, nos virmos a debater com algum tipo de preconceito. Se tal acontecer, a primeira preocupação deverá ser a procura de informação, de modo a não dar azo à especulação.

Os mecanismos de informação e comunicação, que hoje em dia estão disponíveis, são suficientes e eficazes, indo de fontes e leituras mais académicas a iniciativas mais experienciais, que aumentam o conhecimento através da experimentação em primeira mão (p.e., ações de sensibilização *com role-play*). **Uma organização informada e preparada para conviver com pessoas com deficiência é uma organização com mais credibilidade e que incute nos seus colaboradores um sentimento de maior segurança e pertença.** Uma sociedade composta, maioritariamente, por organizações preparadas é uma sociedade mais equilibrada e desenvolvida.

Ultrapassando-se os preconceitos e receios iniciais, outros desafios são referidos pelos empregadores, como as questões de confidencialidade e ética (p.e., nem todas as pessoas com deficiência têm ou entregam à empresa o Atestado Multiusos); o tempo e dedicação necessários para a adequação de todo o processo de recrutamento; a relação entre as equipas, principalmente quando são necessários ajustes nos horários ou nas tarefas; a adequação dos postos de trabalho e acessibilidades, etc. A estes desafios inerentes à organização acrescem ainda desafios inerentes à pessoa, desde logo a sua autoestima, a existência ou não de apoio familiar e questões específicas associadas à deficiência. Estes temas variados alinham-se na necessidade de criar mecanismos específicos dentro da organização, ao nível da estratégia e operacionalização, que serão trabalhados no decorrer deste Guia.

Caso específico: acidentes de trabalho/aquisição de incapacidade/deficiência

É de central importância destacar aqui as situações de deficiência que resultam de acidentes de trabalho ou de aquisição de incapacidades fruto de diversos fatores. De facto, **antes de pensar em recrutar pessoas com deficiência, a organização tem de refletir sobre os seus atuais colaboradores e dar uma resposta efetiva a situações de doença grave ou de incapacidades adquiridas devido a acidentes de trabalho ou outros.** O regresso ao trabalho após estas situações, que a todos podem tocar, implica ajustamentos por parte quer dos indivíduos, quer das organizações. Da parte destas, obriga muitas vezes a adaptação dos postos de trabalho, das condições laborais, da realocação dos profissionais, entre outras medidas.

Uma investigação realizada pela FPCEUP³⁰ em parceria com a Associação Nacional dos Deficientes Sinistrados do Trabalho e financiado pelo Instituto Nacional para a Reabilitação, I. P., teve como intuito explorar as circunstâncias e consequências dos acidentes de trabalho ao nível do impacto no próprio, na família, trabalho e vida social. Desde logo, destaca-se o facto de o rendimento salarial ter deixado de ser a fonte de rendimento principal de uma percentagem muito significativa das pessoas afetadas, surgindo outras fontes de rendimento a partir daí (subsídio de desemprego, subsídio de doença/acidente, etc.).

Também, embora cerca de 78% dos entrevistados tenha regressado ao trabalho depois do acidente, a maior parte deles não viu adaptado o seu posto ou horário de trabalho em função das suas necessidades. Por outro lado, passou a existir um forte sentimento de ameaça de desemprego, particularmente evidenciado no caso do género feminino. Mais do que as questões relacionadas com as condições físicas de trabalho (posturas, ritmos, atividades), a perceção dos inquiridos destacava essencialmente uma maior degradação no que respeita às condições interpessoais, de realização e de progressão profissional.

Este estudo, centrado nas limitações após a ocorrência de acidentes de trabalho, ilustra as mudanças que se operam quer nos indivíduos, quer nas organizações e que, se não forem alvo de conhecimento e intervenção, trazem dificuldades sérias de ajustamento e bem-estar. Os ajustes dos postos de trabalho/ funções ou realocação dos trabalhadores, tendo em conta os seus conhecimentos e competências, é fundamental para ajudar na perceção e efetiva concretização de um trabalho bem-sucedido.

As organizações, e muito particularmente as suas hierarquias, necessitam definir um processo de reintegração no trabalho, sempre através do conhecimento e reconhecimento das restrições médicas identificadas junto dos coletivos de trabalho, seja no mesmo posto de trabalho ou noutra função. Naturalmente, o processo tem de ser personalizado, considerando não só as questões do espaço e das limitações físicas, mas igualmente os novos desafios emocionais e psicológicos da pessoa que retorna a um trabalho, que poderá ser muito diferente do que deixou.

É assim **fundamental que as organizações olhem primeiro para “dentro de casa”, cuidando dos colaboradores que apresentam estes desafios, para que o investimento em recrutar pessoas com deficiência não se torne uma incoerência que, inevitavelmente, trará um impacto negativo no clima organizacional e na sua própria reputação.**

03. O PAPEL DAS AUTARQUIAS

31. Segmentos de texto retirados da
Ficha Setorial da Responsabilidade
Social nas Entidades Públicas, GRACE.

MISSÃO OU RESPONSABILIDADE SOCIAL³¹

Historicamente, tem existido uma forte dicotomia entre o serviço público responsável pelas respostas às necessidades coletivas de bem-estar e segurança das sociedades e as empresas privadas, destinadas a responder a necessidades de carácter mais individual e à geração do lucro.

Esta oposição tem vindo a esbater-se ao longo das últimas décadas, em resultado das alterações económicas, sociais e ambientais dos últimos tempos, sem que, com isso, quer o setor público quer o setor privado tenham perdido a especificidade da sua missão e natureza jurídica.

Os serviços de interesse público, que se destinam a contribuir para a melhoria do bem-estar das pessoas e das comunidades, têm vindo a incorporar modelos jurídicos e de atuação dos privados e o setor empresarial privado tem vindo a adotar modelos de atuação que muito se assemelham a serviço público.

Para esta aproximação tem contribuído a necessidade sentida por parte do setor público de descentralizar muitos dos seus serviços, de criar valor para todos os *stakeholders* e de ser mais ágil nas respostas. O enquadramento da Responsabilidade Social passa por isso a ser uma mais valia para o setor Público em geral, e para as autarquias em particular.

O conceito de Serviço Público transmite, logo à partida, uma ideia de que uma das funções do Estado é proporcionar bem-estar social, oferecendo aos cidadãos serviços eficazes e de qualidade que proporcionem comodidade e processos simples. Adicionalmente, cumprir um serviço com qualidade não se pode considerar Responsabilidade Social, mas sim o rigoroso respeito pelas leis e procedimentos estabelecidos para cada organismo no âmbito das suas funções.

A Responsabilidade Social no setor público deve ir para além do estrito cumprimento de um serviço. Apesar de todos os cidadãos terem o direito a que lhes seja prestado um serviço, a empresa ou organismo público deve ter planos e políticas de Responsabilidade Social que deem resposta, quer interna quer externamente, a inovadores desafios sociais, ambientais e económicos, estabelecendo assim contornos de intervenção mais alargados e ambiciosos, que poderá também materializar-se, por exemplo, em formato de iniciativas de voluntariado.

A Responsabilidade Social é também uma oportunidade interessante para as instituições do Estado gerirem de forma mais sustentável e ética as relações com o ambiente interno, no seu cuidado para com os colaboradores, e externo, com maior ênfase nos impactos das decisões e ações que incidem sobre cidadãos, através de uma relação mais transparente e mais consciente dos interesses da sociedade civil no desenvolvimento da sua missão.

A Responsabilidade Social pode ser assim uma estratégia para a Administração Pública lidar mais eficazmente com os desafios que a globalização e a modernização trouxeram para os serviços públicos, identificando os elementos que permitem a administração do Estado estabelecer uma interação mais transparente dos processos com o ambiente e os diversos *stakeholders*.

QUAL O PAPEL DAS AUTARQUIAS?

As autarquias, pela sua proximidade às populações, devem ter um papel fundamental na garantia do exercício dos direitos das pessoas com deficiência na comunidade, servindo de exemplo na adoção de medidas e práticas inclusivas e atuando enquanto agentes promotores de mudança, ao nível da sensibilização e consciencialização dos agentes da comunidade.

A definição de políticas inclusivas estratégicas e transversais aos diversos domínios de intervenção dos municípios é um bom indicador do posicionamento da Autarquia em relação à intervenção nesta área.

Considerando os domínios prioritários da **Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020**, enquadram-se como possíveis diversas medidas por parte das Autarquias Locais, nomeadamente nas áreas com maior relevância na inclusão das pessoas com deficiência em contexto laboral:

1) No domínio do Emprego

Embora representando cerca de um sexto da população ativa da UE, a taxa de empregabilidade das pessoas com deficiência é baixa. Neste sentido, as Autarquias, para além de poderem recrutar e adaptar postos de trabalho para pessoas com diferentes tipos de deficiência (sensorial, motora, mental), podem também ter um papel mobilizador de outras entidades parceiras, nomeadamente Associações, Clubes, escolas, entre outros.

Igualmente relevante nesta matéria, será a posição contratual das Autarquias em relação aos seus fornecedores. Pode a Autarquia definir como um critério de majoração, a contratualização com empresas reconhecidas pela implementação de boas práticas na área da inclusão.

A criação de marcas de reconhecimento social das entidades locais inclusivas pode ser uma excelente estratégia de sensibilização e divulgação de boas práticas junto da comunidade, assim como a divulgação e envolvimento com a iniciativa do IIEFP, Marca Entidade Empregadora Inclusiva.

A assinatura de Cartas da Diversidade dos municípios e sua disseminação pelos parceiros é uma outra estratégia a desenvolver.

2) No domínio da Acessibilidade:

Muitas das situações de deficiência podem ser minimizadas através do desenvolvimento de novos produtos e tecnologias de apoio que facilitem o desempenho e autonomia das pessoas com algum tipo de limitação e que promovam também ambientes de trabalho mais acessíveis e inclusivos.

A Autarquia, enquanto entidade pública de referência, deverá ser exemplo disso através da adoção destes recursos, dando a visibilidade ao impacto positivo que estes possam ter na inclusão bem-sucedida das pessoas com limitações.

3) No domínio da Participação e criação de sinergias:

A participação na vida pública é um direito de todos/as nem sempre acessível à pessoa com deficiência. As autarquias têm, por isso, um papel fundamental na garantia de acesso de todos/as à informação e participação em todas as esferas de vida social, identificando recursos e oportunidades e atuando na erradicação dos obstáculos à sua participação, sejam os de ordem física, técnica, comunicacional ou outra.

A adoção de estratégias de comunicação que visem garantir o acesso efetivo a todas as oportunidades e a adaptação das ofertas de emprego em função das necessidades de cada um, são fundamentais para a construção de um município mais inclusivo.

As autarquias desempenham um papel importante no apoio a entidades implantadas no território, auscultando as necessidades, promovendo a partilha de recursos no âmbito da Rede Social dos concelhos. Assumem-se como mediadores/facilitadores privilegiados na criação de sinergias entre os diversos *stakeholders* (setor público, privado e social) para a definição de respostas complementares e articuladas com o diagnóstico e plano de desenvolvimento local e para a construção de projetos conjuntos, inovadores, que permitam alinhar a missão e visão do público e privado em torno de um objetivo comum: a participação e integração plena de todos os cidadãos.

4) No domínio da Igualdade:

Para incluir é necessário criar condições de equidade para todos/as e combater todas as formas de discriminação. Em relação aos contextos de trabalho, as discriminações passam frequentemente por situações de desinformação, construção de estereótipos, falta de contacto com a realidade da deficiência, entre outros fatores.

As autarquias podem, em articulação com entidades competentes e com responsabilidade na área da inclusão, promover e implementar ações de informação e capacitação de elementos dos municípios envolvidos direta ou indiretamente na área da inclusão das pessoas com deficiência, nomeadamente no que respeita às suas necessidades, direitos e legislação existente.

O desenvolvimento de uma atuação verdadeiramente inclusiva terá que ir além do simples preenchimento das cotas definidas por lei, para a promoção de uma cultura organizacional integradora e respeitadora da diferença.

5) No domínio da Proteção Social:

O combate à pobreza e exclusão social são essenciais para a construção de sociedades mais justas. As políticas nacionais devem ter como foco de desenvolvimento social a maior dignificação das condições de vida dos indivíduos. As pessoas com deficiência têm um risco de pobreza e exclusão social superior a outros grupos sociais, pelo que são um grupo social muito vulnerável. Criar condições para que estas pessoas possam aceder a condições de vida dignas, prevenindo situações de empobrecimento e exclusão, são essenciais no acesso a oportunidades de emprego e inserção na vida ativa. Desse ponto de vista, as autarquias poderão criar redes de proximidade e acompanhamento das pessoas/famílias com deficiência, mobilizando os recursos da rede social (centros de formação, serviços sociais, entidades empregadoras...) para o desenvolvimento de ações e respostas adequadas a estes públicos.

As Autarquias têm um papel crucial na participação das pessoas com deficiência, quer pelo exercício de influência política que podem ter junto dos órgãos governamentais, quer pela sua proximidade com o território e suas comunidades.

Compete a uma Autarquia definir políticas de inclusão real, influenciando as diversas esferas e agentes sociais de forma a que a integração destas pessoas seja um ponto crucial no desenvolvimento socioeconómico. É responsabilidade de uma Autarquia dar o exemplo e colocar as questões que envolvem esta temática como prioridade na agenda política e socioeconómica do Município.

Compete a uma Autarquia gerir o território, definir eixos prioritários, promover projetos e programas de apoio às populações mais fragilizadas, dinamizar programas e parcerias potenciadores desses projetos/programas, fiscalizar e regulamentar decisões municipais.

A integração das pessoas com deficiência não é, nem pode ser entendido como uma resposta social exclusivamente dedicada ao assistencialismo. O objetivo principal deverá ser sempre o da autonomia, respeito e igualdade de oportunidades de todos/as.

Não podemos equacionar a inclusão e integração das pessoas com deficiência como um tema exclusivamente social, económico ou físico. A inclusão implica ter uma noção mais abrangente e suficientemente clara sobre os desafios e oportunidades que têm que ser criadas nos diferentes contextos de vida das pessoas, tendo os municípios um papel fundamental no planeamento, construção e sustentabilidade das medidas implementadas.

Partindo destes pressupostos, são diversas as funções que as Autarquias podem exercer nesta área:

- ▶ A existência de **Provedorias Municipais do Cidadão com Deficiência** é um fator preponderante para a integração desta comunidade. A pertinência da existência da Figura do Provedor do Cidadão com Deficiência não é um ato de retórica oca. Esta figura serve como charneira entre a comunidade que representa, o executivo municipal, os diversos serviços municipais, o mundo académico e as entidades privadas, nomeadamente empresas que se dedicam à construção de produtos que podem fazer a diferença na vida das pessoas com deficiência.
- ▶ O Provedor pode e deve ser apoiado por **Conselhos Municipais para a inclusão**, nos quais diferentes temas deverão ser tratados e discutidos. A pertinência desta figura, dentro de uma Autarquia, é incontornável, porque a ela compete a análise macro e a definição de estratégias e eixos prioritários. Sem ela, a integração das pessoas com deficiência será sempre minorizada e reduzida ao assistencialismo puro e às respostas simples e diretas.

Valorizando a diferença e a especificidade de respostas que as pessoas poderão necessitar, naturalmente também é um designio das autarquias, **a capacidade de assegurar um serviço de atendimento adequado às necessidades das pessoas com deficiência**, que não devendo ser ele próprio exclusivo nem segregador, deverá garantir a qualidade e conhecimento suficiente para poder corresponder às expectativas e necessidades existentes.

É por isso imperativa a articulação entre os serviços municipais, entre si e entre estes e as respostas existentes, permitindo o aconselhamento e desenvolvimento técnico adequado para a elaboração de projetos de promoção de condições de autonomia e igualdade de oportunidades, o estabelecimento e implementação de protocolos com organismos das diversas áreas de vida (desporto, empregabilidade, acessibilidades, saúde..), a dinamização de ações de sensibilização / informação sobre as deficiências, entre outras.

04. A INTEGRAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

A aceitação da diferença na admissão de pessoas com deficiência faz parte das boas práticas das entidades empregadoras. Desta forma, as organizações, para além de combaterem o preconceito, reconhecem a igualdade essencial entre as pessoas. Os programas corporativos de valorização da diversidade são cada vez mais visíveis nas empresas e são uma componente positiva da integração social, que valoriza a riqueza de talentos e as capacidades individuais. A diversidade evidencia os valores da partilha, da complementaridade e da solidariedade.

Num quadro social marcado por discrepâncias profundas, é cada vez mais clara a importância estratégica de gerar uma realidade social sem discriminações, que responda à procura e às necessidades de todos os segmentos da sociedade. Um modelo de sustentabilidade promove o desenvolvimento de toda a sociedade e concomitantemente os negócios. Incrementar a diversidade é também promover a igualdade de oportunidades, de forma a que todos possam desenvolver as suas potencialidades.

A decisão de empregar pessoas com deficiência quebra as barreiras que tradicionalmente as excluem do mercado de trabalho. Para tal, existem alguns obstáculos que deverão ser superados e passos importantes que podem ser dados.

Como ponto prévio, será fundamental haver uma reflexão e ação sobre a própria estratégia da empresa e o compromisso da gestão de topo. Havendo esta visão, será importante trabalhar, em primeiro lugar, a sensibilização para a temática da diversidade (transversal a qualquer momento do processo de inclusão e inclusive independente de haver ou não pessoas com deficiência integradas na organização). Destaca-se, em segundo lugar, o processo de recrutamento e seleção e, em terceiro, a integração da pessoa com deficiência propriamente dita. A acessibilidade é decisiva e será desenvolvida com maior detalhe, terminando esta secção com o tópico da envolvimento dos *stakeholders*, o recurso a apoio especializado e questões relativas à família e comunidade.

ESTRATÉGIA E COMPROMISSO DA GESTÃO DE TOPO

Mais do que uma obrigação legal, mais até do que uma ação ou tópico de um programa de responsabilidade social, a inclusão da pessoa com deficiência pode e deve ser tratada pelas empresas como uma dimensão que contribui para o sucesso dos negócios e que traz todo um potencial de diferenciação competitiva. Assim, antes de tudo, é importante haver uma **estratégia e visão que inclua a diversidade no geral e a deficiência em particular. Ter uma perspetiva integradora, que equaciona esta dimensão no planeamento, operacionalização e avaliação da estratégia da empresa**, contribui para a sustentabilidade da empresa a diversos níveis e faz dela uma referência e um ponto de inspiração para *stakeholders* internos e externos. Naturalmente, tal estratégia implica haver um **departamento e de preferência uma pessoa especificamente designada e claramente reconhecida** para assegurar o seu cumprimento.

Neste sentido, entende-se também que qualquer medida tomada pela organização para incluir nos seus quadros pessoas com deficiência só será eficaz se houver um **compromisso firme por parte da gestão de topo**. Combater de forma explícita as manifestações de preconceito, sensibilizar todos os níveis hierárquicos, acompanhar a adaptação e, principalmente, demonstrar e exigir respeito para com os novos colaboradores são atitudes que, vindas da Gestão de Topo, expressam a determinação de que a organização como um todo é inclusiva, e não apenas uma preocupação a nível de Recursos Humanos.

SENSIBILIZAÇÃO PARA A INCLUSÃO

No que toca à sensibilização para a inclusão, é cada vez mais importante vencer preconceitos e receios, e assim informar e sensibilizar a sociedade e a organização sobre boas práticas pessoais e institucionais, os direitos das pessoas com deficiência ou incapacidade, bem como, respostas inovadoras às necessidades específicas destas pessoas e das suas famílias.

Partindo do pressuposto que uma sociedade de cidadãos informados é parte integrante de uma sociedade acessível, é imperioso o **lançamento de campanhas de informação sistemáticas e de sensibilização** da opinião pública em geral para os problemas das pessoas com deficiência ou incapacidade, mas também, e fundamentalmente, para a promoção das suas capacidades, potencialidades e direitos. Neste âmbito importa reter que a realização de ações isoladas ou dependentes de acontecimentos esporádicos tem um efeito que se dilui facilmente, pelo que estas ações deverão sempre ser enquadradas num projeto claro e estratégico, como acima referido.

A organização que investir nesta dimensão e que calcorrear um caminho sustentado de desenvolvimento positivo de estratégia e práticas poderá ser um agente importante na sensibilização da comunidade interna e externa, candidatando-se a prémios como os já referidos no Capítulo *Cenário nacional e internacional*, como o Selo da Diversidade, enquadrado na Carta Portuguesa para a Diversidade, e com categorias que vão desde a Gestão de topo às práticas de recrutamento e cultura organizacional, e a Marca Entidade Empregadora Inclusiva, promovida pelo IEFP, que visa promover o reconhecimento e a distinção pública de práticas de gestão abertas e inclusivas.

Sensibilizar para a diferença

Além deste papel externo, a sensibilização para a diferença deve ser trabalhada internamente. É comum que existam, entre os colaboradores, reações e comportamentos diferentes face à integração de pessoas com deficiência, devido, p.e., a dificuldades de compreensão e informação, muitas vezes acompanhada da inexperiência das pessoas em conviver com pessoas com deficiência. O compromisso da organização deve prevalecer, mas é importante que todos possam expressar-se sem constrangimentos.

Como referido no Capítulo *O potencial e os desafios da diversidade nas organizações*, **o primeiro passo é reconhecer que o preconceito existe**, que é sustentado por todos e que deve ser superado por todos – pessoas com e sem deficiência. Uma **auscultação ou diagnóstico interno** poderá ser útil para identificar estes vieses na cultura organizacional da empresa, mas igualmente recursos e aspetos favoráveis à inclusão da pessoa com deficiência. Um destes recursos pode ser inclusive a **sinalização de colaboradores que possam ser** chave nos processos seguintes, funcionando como **“embaixadores” ou mentores**, por exemplo.

Uma ferramenta prática pode ser, desde logo, envolver a sua organização **em iniciativas de voluntariado ou outras que impliquem o contacto e relação com pessoas com deficiência. Parcerias com entidades da economia social são ricas em potencial de sensibilização**, seja para realização de ações de voluntariado tradicional ou de competências, seja recorrendo a elas como fornecedores de bens e serviços (p.e., grupos de música, serviços de catering, entre outros). Outro recurso a considerar é a **formação em enviesamento inconsciente**, usada em diversas empresas para responsáveis de RH e para gestores, mas igualmente pertinente para sensibilizar os colaboradores em geral. Esta formação tem o objetivo de aumentar a consciência das pessoas para o facto de que, muitas vezes, de forma inconsciente e automática, decisões são condicionadas por ideias pré-concebidas ou estereotipadas e, assim, melhorar diversos processos organizacionais que possam estar a ser negativamente afetados³².

³². Para mais informações, contacte a Carta Portuguesa para a Diversidade; <http://www.cartadiversidade.pt>

De salientar que existem **organizações especializadas** que desenvolvem um **trabalho de sensibilização dos colaboradores através de grupos de reflexão, ações de formação, palestras, testemunhos de pessoas com deficiência já integradas no mercado de trabalho e dos respetivos colegas**, às quais a empresa poderá recorrer para ações mais específicas³³.

Em qualquer atividade pontual ou na aplicação de políticas e estratégias vindas da gestão de topo, serão sempre fundamentais o envolvimento e a participação ativa da gestão intermédia na organização neste processo, disseminando o respeito pela diferença e uma postura de responsabilidade social.

Da mesma maneira, trabalhar a cultura organizacional a um nível mais macro e o espírito de equipa num nível mais micro, é fundamental para envolver coletivamente a organização na ação pela integração.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

A organização deve ter um **programa estruturado** de recrutamento inclusivo, seleção, contratação, integração e desenvolvimento de carreira de pessoas com deficiência, inserido na sua Política de Recursos Humanos. Embora a implementação de um programa estruturado possa parecer mais complexo, permite assegurar que os esforços despendidos no processo não sejam desperdiçados. Se o profissional com deficiência tiver atribuições claras e definidas, receber a formação adequada ao posto de trabalho e ao seu desenvolvimento, será capaz de assumir responsabilidades e ser tão produtivo como qualquer outro profissional. Para além de se manter na função, poderá revelar e desenvolver competências que lhe permitam assumir outras funções e responsabilidades.

No processo de **análise e definição dos requisitos dos postos de trabalho a preencher** na empresa, deve considerar-se a possibilidade de os mesmos serem desempenhados por pessoas com deficiência, avaliando as adaptações que poderão vir a ser necessárias, consoante as limitações da pessoa a recrutar. Deste modo, **para qualquer processo de seleção na empresa, deve-se perspetivar a seleção de um profissional com essa condição e não para funções especificamente ou apenas desenhadas para pessoas com deficiência**. Ao divulgar a existência de uma vaga, deixe em aberto a possibilidade de o candidato solicitar, no processo de seleção, condições adequadas às suas características. Tal permitirá, por exemplo, que uma pessoa com deficiência avise da sua necessidade de instalações sem barreiras arquitetónicas, para participar num processo de seleção.

³³. Para uma lista de apoios existentes, consulte a FICHA INCLUSIVA | Recursos. Disponível no site www.grace.pt.

34. Para uma lista de apoios existentes, consulte a FICHA INCLUSIVA | Recursos. Disponível no site www.grace.pt

Divulgue as vagas em canais diversos, podendo inclusive criar ou aproveitar parcerias existentes com organizações sociais ou redes de empregabilidade que integrem questões da deficiência no seu trabalho, e que podem não só fazer chegar os anúncios à população em causa, mas também serem facilitadores na identificação de candidatos adequados ao perfil que procura³⁴.

No **processo de entrevista**, e asseguradas as questões logísticas relacionadas com as necessidades específicas da pessoa com deficiência, certifique-se que essa pessoa sabe que você é conhecedor da sua deficiência. Esse será um contributo importante para motivar o sentimento de integração e autoconfiança. Mantenha sempre o enfoque nas questões que se relacionam com o trabalho, mas não deixe de questionar o entrevistado se ou de que forma a sua condição pode interferir negativamente com a função. Acima de tudo, **adote uma perspetiva de avaliação de competências, assegurando-se de que fica claro o que a pessoa consegue fazer, mais do que as suas limitações**.

Poderá ser uma mais-valia **incluir no processo de recrutamento o responsável da equipa onde o candidato poderá ser integrado**, para que desde o primeiro momento se construa empatia, confiança e igualmente se verifiquem as possibilidades de ajustes e adaptação do posto.

INTEGRAÇÃO DA PESSOA, DAS EQUIPAS E ORGANIZAÇÃO

A contratação é apenas uma das etapas da integração da pessoa com deficiência na organização. A permanência na função requer outras medidas também importantes, tendo em conta os níveis de qualificação e ambições profissionais, e eventuais dificuldades de adaptação às novas funções por parte dos candidatos com deficiência, não só por motivos externos, mas igualmente internos (p.e., devido a níveis de autoconfiança baixos, maior insegurança e receio iniciais).

Quer para o candidato, quer para a organização, é fundamental que o responsável por esta integração esteja atento, pois poderão surgir situações novas que necessitam de ser atempadamente resolvidas, antes de se tornarem um problema (p.e. adequação funcional, comunicação no grupo de trabalho, etc.).

Desenvolvimento de carreira

A pessoa com deficiência deve ser, sempre que possível, **protagonista na definição das suas necessidades, mas também ambições**. Caso não seja possível esta definição prévia, a empresa deve enquadrá-la e ajustar as suas necessidades ao longo do seu percurso. Definido o essencial, esta deve encarar o seu percurso profissional de forma natural, sendo esta a

postura a adotar também pelos seus pares. A deficiência deve deixar de ter protagonismo e as pessoas devem ser tratadas pelo seu nome e não como o "deficiente visual", o "deficiente motor", entre outros.

De acordo com as competências e as capacidades de cada um, a exigência deve ser a máxima. As práticas responsáveis de integração devem tratar cada indivíduo - pessoas com e sem deficiência - como um caso particular e para cada um devem ser criadas as condições necessárias à integração profissional. As pessoas com deficiência devem ser tratadas como colaboradores comuns, com deveres e direitos semelhantes aos dos seus colegas. Qualquer situação que exija um tratamento específico deve ser clarificada e entendida por ambas as partes - empresa e colaborador - de modo a favorecer a transparência dos processos.

Como qualquer outro colaborador, o desempenho do profissional com deficiência deve ser avaliado dentro de critérios previamente estabelecidos e acordados entre o colaborador e a organização. Os critérios também devem ser entendidos pelos colegas de trabalho, para que todos possam partilhar uma experiência que acrescente valor, enriqueça as relações humanas no ambiente de trabalho e desenvolva o potencial dos colaboradores da organização.

Durante a implementação do programa, poderá haver necessidade de efetuar ajustamentos até, por exemplo, ao nível das metodologias de recrutamento, de integração e de avaliação de desempenho utilizadas.

Evitar a segregação

Para que ocorra uma efetiva integração é **fundamental que as pessoas com deficiência não sejam excluídas do convívio com os restantes colaboradores** da organização, não as isolando em setores criados para pessoas com deficiência. Concentrar as pessoas com determinada deficiência num único setor, sem que elas tenham possibilidade de evoluir, de ser promovidas ou de ter outras funções e contacto com os restantes colaboradores da organização pode institucionalizar um isolamento indesejável no ambiente de trabalho. Para uma pessoa com deficiência auditiva, por exemplo, não se deve restringir as suas possibilidades de trabalho a locais barulhentos. Na verdade, esses locais podem até ser contraindicados, se puderem levar à perda do resíduo auditivo da pessoa. Deste modo, e como atrás referido, é desejável a formação de equipas de trabalho inclusivas e diversas. É importante ainda prevenir, de forma pró-ativa, eventuais atitudes de autoexclusão.

35. Neste domínio, poderá recorrer ao INR que disponibiliza formação específica: <http://www.inr.pt/inicio>

Comunicação inclusiva³⁵

A segregação não acontece apenas devido a barreiras físicas ou sociais, mas também a comunicação institucional/corporativa pode ser discriminatória. Deverá ser feito um esforço para que **qualquer meio de comunicação interna da organização esteja acessível a todos os colaboradores**, sem excluir as pessoas com deficiência. Também a linguagem e imagens usadas devem ser inclusivas e transmitir com clareza os valores e cultura inclusiva da organização.

Nas campanhas e peças publicitárias voltadas para a divulgação de produtos da empresa ou para a valorização da sua imagem institucional é importante não excluir pessoas com deficiência, sempre que estas possam ser incluídas de forma natural e adequada aos objetivos da comunicação.

DIFERENTES FORMAS DE ACESSIBILIDADE

Uma organização socialmente responsável deve estar **atenta para detetar e prevenir a ocorrência de circunstâncias e fatores que afetem o bem-estar de todos os seus colaboradores, prestadores de serviços, visitantes e qualquer outra pessoa que se encontre no local de trabalho**. Deste modo, as barreiras existentes devem ser entendidas como potenciais fatores de exclusão social. Estes fatores acentuam preconceitos e criam condições propícias a práticas discriminatórias, prejudicando assim as pessoas com deficiências ou incapacidade.

"Acessibilidade" é um conceito lato que significa a possibilidade de acesso das pessoas com deficiência ao meio edificado público e privado, aos transportes e às tecnologias da informação e da comunicação. **Garantir a acessibilidade ao meio envolvente, isto é, aos serviços, produtos e equipamentos, é assegurar o exercício de cidadania e de autonomia às pessoas com deficiência.**

Quem, por alguma razão, ficou temporariamente limitado na sua mobilidade, tem a real dimensão das dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência que se "aventuram" a sair de casa. As calçadas, as ruas, os transportes, os elevadores, os corredores, as portas, as casas-de-banho, enfim, os meios de acesso de que qualquer pessoa necessita são, na maior parte das vezes, obstáculos intransponíveis para quem tem pouca mobilidade, seja ela temporária ou definitiva, e constituem um dos principais entraves para que a pessoa com deficiência desenvolva uma atividade produtiva.

As condições de acessibilidade oferecidas no local de trabalho tanto podem reforçar a limitação causada por uma deficiência, quanto podem minimizá-la, ou mesmo neutralizá-la. O conceito de **design universal³⁶ demonstra que os ambientes livres beneficiam todos, não somente as pessoas com deficiência.**

Exemplos disso são vários e variados:

- ▶ Entradas, saídas e portas interiores suficientemente altas e largas, fáceis de localizar e de manusear e dotadas de espaço suficiente para abertura e fecho;
- ▶ Passagens e corredores suficientemente largos, altos, livres de obstáculos e delineados facilitam a deslocação e a passagem das pessoas;
- ▶ O equipamento existente deve ser delineado e adaptado por forma a estar ao alcance de todos, não exigindo o seu manuseamento demasiado esforço - móveis e arquivos acessíveis a uma pessoa que se desloque em cadeira de rodas também facilitam o acesso de pessoas com menor estatura. A informação sobre a respetiva utilização deve ser visível, tangível e audível.
- ▶ O mobiliário deve ter um espaço circundante suficientemente alargado e as dependências existentes num edifício, como os sanitários, devem ser amplos por forma a permitir e melhorar a sua utilização;
- ▶ A existência de pavimentos com faixa tátil de orientação para a pessoa com deficiência visual e de informação visual explícita direcionada para a pessoa com deficiência auditiva, beneficiam também os visitantes e todos os que circulam naquele ambiente;
- ▶ Se a sua organização utiliza sinalética com base em cores, equacione adaptá-la para pessoas com daltonismo³⁷;
- ▶ Os desníveis são igualmente desconfortáveis: as diferenças existentes nas zonas de passagem devem ser evitadas, tanto quanto possível, utilizando-se em conjugação elevadores ou rampas.

36. O design universal é o design de produtos e de meios físicos a utilizar por todas as pessoas, até ao limite máximo possível, sem necessidade de se recorrer a adaptações ou a design especializado. O objetivo do conceito de design universal é o de simplificar a vida a todos, fazendo com que os produtos, as comunicações e o meio edificado sejam mais utilizáveis por um número cada vez maior de pessoas, a um preço baixo e sem custos adicionais. Este conceito abrange pessoas de todas as idades, estaturas e capacidades.

37. Conheça o Sistema de identificação das cores ColorADD, em <http://www.coloradd.net/>

38. Neste campo, a relação entre a empresa/organização ou o próprio funcionário com a autarquia local é fundamental, para assegurar as condições necessárias na via pública para o acesso às instalações da entidade em questão.

Existem ainda outros aspetos que devem ser tomados em consideração:

- ▶ Chegada ao local de trabalho - quando uma pessoa utiliza o transporte público: o percurso desde o ponto de chegada até ao local de trabalho é de tal forma que não exige o auxílio de outros?³⁸
- ▶ Quando uma pessoa utiliza transporte próprio - existe algum lugar onde esteja assegurado o estacionamento da respetiva viatura? O percurso desde o local de estacionamento até ao local de trabalho está concebido de modo a dispensar a ajuda de outros?
- ▶ O local de trabalho está concebido por forma a permitir que a pessoa trabalhe sem perder tempo ou sem se preocupar com questões relativas à sua deficiência e que em nada têm a ver com o trabalho a efetuar?
- ▶ Os locais utilizados por todos os colaboradores são igualmente acessíveis aos colegas com deficiência, tais como arquivos, salas de reunião, cantinas, bar, sanitários?
- ▶ No caso da pessoa com deficiência necessitar de assistência médica, os locais onde a mesma será prestada estão concebidos para tal?
- ▶ No caso de ocorrer um problema relativo à segurança ou salvaguarda da integridade física, existem procedimentos que protejam os colegas com deficiência colocando-os fora de perigo?

Estima-se que o acréscimo de custo para a construção de edifícios e equipamentos seguindo parâmetros de design universal seja pouco significativo, favorecendo também as pessoas obesas, cardíacas, grávidas e idosos.

39. O Dec. Lei n.º 123/97, torna obrigatória a adoção de normas técnicas básicas de eliminação de barreiras arquitetónicas em edifícios públicos, equipamentos coletivos e via pública para melhoria da acessibilidade das pessoas com mobilidade condicionada.

A legislação portuguesa garante o acesso ao local de trabalho a todos os cidadãos³⁹, e a OIT – Organização Internacional do Trabalho recomenda que o local de trabalho tenha condições adequadas para facilitar a acessibilidade das pessoas com deficiência. A eliminação de barreiras traduz uma visão empresarial e uma cultura de inclusão.

O **acesso à tecnologia também amplia a inclusão da pessoa com deficiência**. Muitas soluções tecnológicas têm sido desenvolvidas, viabilizando o aumento da empregabilidade entre as pessoas com deficiência. Vários recursos têm sido desenvolvidos e podem ser incorporados pelas empresas, criando um ambiente que facilite a integração das pessoas com deficiência.

Sempre que possível, certifique-se que os locais de reuniões, conferências, encontros, entre outros, têm as condições mínimas para as diferentes situações de deficiência que tem que enquadrar. Caso não o faça, corre o risco de excluir as pessoas com necessidades especiais.

Normalmente, as condições necessárias cabem num conjunto de requisitos que passam pelo transporte, estacionamento, acessibilidades, sanitários, suportes de comunicação – notas em Braille ou áudio – intérpretes de língua gestual portuguesa, etc.

Na maior parte dos casos, as pessoas com deficiência preparam-se para enfrentar o 'mundo', mas este não foi preparado para elas. Quando tal acontece, o nosso dever passa pela exigência e pela denúncia. Numa palavra, devemos ser cúmplices na exigência do cumprimento da legislação e das boas normas existentes. São estes procedimentos que, quando apoiados por todos, fazem com que nos tornemos uma sociedade mais evoluída e solidária.

Uma questão importante a ter em conta prende-se com a existência de uma **política de segurança, higiene e saúde, assente numa lógica de prevenção**, na medida em que os acidentes de trabalho, assim como a existência de condições de trabalho que sejam prejudiciais à saúde, podem levar muitos colaboradores a adquirirem deficiências/incapacidades. Paralelamente, a segurança de pessoas com deficiência requer alguns cuidados específicos, pelo que os **responsáveis pela segurança e os colaboradores envolvidos na resposta a situações de emergência devem receber formação adequada para socorrer estas pessoas**. Devem ser ponderadas formas específicas de alerta, em casos de emergência, para os colaboradores com deficiência. São exemplos, a existência de luzes de aviso de emergência, simultaneamente com os tradicionais avisos sonoros, identificação de responsáveis pelo acompanhamento e transporte de colaboradores com mobilidade reduzida, entre outros.

ENVOLVÊNCIA DOS STAKEHOLDERS

A empresa ou organização socialmente responsável deve procurar **envolver toda a cadeia produtiva na integração de pessoas com deficiência**. Os fornecedores podem direcionar esforços de vendas e publicidade para o consumidor com deficiência. **Adaptar os seus produtos e/ou serviços** para que também possam atender às necessidades desse público amplia o alcance dos negócios. Artigos de oferta, vestuário com modelos fáceis de vestir, embalagens adequadas, são exemplos de produtos que podem melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiência e daqueles que as rodeiam. Outros podem ser adaptados, como *software*, equipamentos, eletrodomésticos e automóveis, permitindo a utilização por essas pessoas.

Um outro meio para promover a diferenciação nesta área prende-se com a seleção de fornecedores. **Ao selecionar os seus fornecedores, a empresa poderá dar prioridade às empresas que demonstrem ter práticas socialmente responsáveis, nomeadamente na área da integração de pessoas com deficiência.**

A empresa poderá promover o tratamento dos temas relativos à integração de pessoas com deficiência nas relações que mantém com os **diferentes parceiros, nomeadamente com sindicatos e associações empresariais da área em que opera**. Cláusulas específicas sobre o tema poderão, por exemplo, fazer parte de acordos ou contratos coletivos de trabalho.

Consumidores

A empresa deve estar atenta às necessidades de todos os seus clientes, não descurando as das pessoas com deficiência. No caso das grandes empresas prestadoras de serviços, **a criação de serviços específicos direcionados para pessoas com deficiência** poderá ser uma vertente a desenvolver, em especial para as áreas de serviço público. **Proporcionar serviços diferenciados, suporte técnico e orientação especial na utilização de equipamentos e outros bens duráveis constituem oportunidades para a empresa ou entidade pública exercer a sua responsabilidade social.**

Esta possibilidade de desenvolver serviços e produtos voltados para pessoas com deficiência pode igualmente ser uma diferenciação importante a considerar pela empresa. Este tipo de ação pode potenciar a inserção da empresa na comunidade onde opera e reforçar a sua imagem. Além disso, a empresa pode ajudar a criar normas, estabelecendo critérios de qualidade para a produção desses produtos ou na prestação de serviços para pessoas com deficiência.

Sociedade

Para além das suas relações comerciais diretas, as empresas podem **estabelecer parcerias com diversos setores da sociedade**, nomeadamente através do desenvolvimento de programas comuns. Estes programas podem envolver a participação da entidade na integração de pessoas com deficiência oriundas de programas oficiais de formação e qualificação profissional. **O estabelecimento de protocolos com escolas e instituições públicas e privadas que trabalham diretamente com pessoas com deficiência poderá também ser um meio eficaz na promoção e preparação da integração de pessoas com deficiência.** Este trabalho de parceria apresenta muitas vantagens para a empresa durante o processo de integração, pois permite a manutenção de um canal aberto e qualificado de informação e orientação profissional.

Ao nível da consciencialização da sociedade em geral, iniciativas ao nível da **formação e qualificação profissional em escolas e universidades no sentido de incorporar nos seus programas e currícula temas voltados para a integração de pessoas com deficiência** são ações que contribuirão definitivamente para a capacitação de profissionais nas empresas do setor público e privado.

Uma oportunidade natural para concretizar alguns destes pontos de ligação com *stakeholders* internos e externos, lançando por exemplo campanhas para a sensibilização da comunidade, mas igualmente aproveitando para apresentar ou desenvolver ações internas é o **Dia Internacional da Pessoa com Deficiência, que se realiza a 3 de Dezembro**⁴⁰.

⁴⁰ Mais informação em, <https://www.un.org/en/observances/day-of-persons-with-disabilities>

AS ORGANIZAÇÕES, AS FAMÍLIAS E A COMUNIDADE

A política de benefícios da empresa deve contemplar todos os **colaboradores**, isto é, deverão ter direito aos reembolsos de despesas de saúde ou de educação, para os seus filhos ou dependentes, independentemente de estes últimos terem ou não deficiência. Poderá ainda ser considerada a atribuição de um subsídio que permita fazer face a despesas de educação de crianças que necessitam de meios especiais de ensino (p.e., terapias da fala e psicomotricidade, aprendizagem de língua gestual) proporcionados por estabelecimentos especializados nesta área.

Outros aspetos que devem ser tomados em consideração prendem-se com o evitar ou mesmo eliminar **diretrizes e práticas que interfiram com a vida familiar dos colaboradores** (p.e. evitando marcar reuniões depois do horário de trabalho ou solicitar viagens sem aviso prévio; caso tal seja necessário, providencie benefícios que cubram eventuais dificuldades na conciliação de obrigações profissionais e pessoais), **a flexibilidade no horário e local de trabalho** (horário de trabalho flexível, trabalho a tempo parcial, semana de trabalho comprimida, horário de trabalho reduzido, poder trabalhar de casa ou num escritório mais perto, divisão de tarefas, licenças especiais), **o compromisso das chefias com a existência de uma política de ambiente de trabalho flexível**.

Um dado importante prende-se com o facto de a empresa facilitar o acesso a informações qualificadas sobre educação e cuidados específicos nos meios de comunicação interna da organização, em benefício dos colaboradores.

Uma experiência interessante e que as organizações poderão adotar, no seguimento do referido aquando do tema Sociedade, é o **estabelecimento de parcerias com associações que prestam serviços a pessoas com deficiência**, seja para apoio direto a familiares dos seus colaboradores, seja para colaborar com a própria associação e os seus utentes, por exemplo em regime de voluntariado.

NECESSIDADES DE APOIO ESPECIALIZADO/ CONSULTORIA NAS ORGANIZAÇÕES

Existem várias **organizações e entidades que fornecem consultoria especializada na área do recrutamento e seleção de pessoas com deficiência**. Por vezes, estas entidades também atuam ao nível do desenvolvimento de competências pessoais, de autoconfiança e da formação profissional para as pessoas com deficiência, orientando-as e encaminhando-as para as funções mais adequadas aos seus perfis profissionais. A existência de uma relação estreita entre a empresa e essas entidades tem sido bastante frutuosa, pela qualidade do trabalho realizado e por na maioria dos casos ser onde a pessoa com deficiência faz o primeiro contacto. Essas associações estão aptas para avaliar o potencial de aprendizagem dos candidatos e as competências que os mesmos podem desenvolver. Asseguram a identificação, o encaminhamento ou a eventual substituição de um profissional com deficiência.

NOTAS FINAIS

As pessoas com deficiência são uma fonte de talento para os empregadores e para o desenvolvimento de produtos e serviços inovadores e inclusivos. Contudo, diariamente enfrentam desafios que as impedem de contribuir plenamente para a sociedade, significando perdas incontáveis em termos económicos e sociais.

Assim, mais do que o cumprimento de leis, a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um tema de inclusão social, de relevância e posicionamento, de talento, e, no final do dia, de sustentabilidade de qualquer organização empregadora.

Sem querer escamotear a dificuldade de que o assunto se reveste – sobretudo para as organizações que, por terem estado porventura menos atentas ao tema, se encontram menos preparadas para lidar adequadamente com ele – uma coisa é certa: as empresas e entidades “ganhadoras” serão aquelas que tiverem a capacidade de compreender que, mais do que um desafio (ou uma “ameaça”), as novas obrigações legais constituem uma enorme oportunidade de inclusão, de transformação interior e, sobretudo, de redefinição do seu papel na Sociedade em geral e na sua Comunidade em particular.

O foco, a ação e a transformação têm assim de ser transversais a toda a organização, no sentido de criar entidades efetivamente inclusivas para os seus colaboradores e para clientes, fornecedores, etc.

Por último, uma nota de desafio adicional relativo ao “Trabalho do futuro”, tema já na agenda de diversas organizações, e muito bem enquadrado na publicação, *Making the future of work inclusive of persons with disabilities*⁴¹, da Fundación ONCE e da ILO Global Business and Disability Network (2019). Vivemos numa época de enorme transformação em que a revolução tecnológica (que inclui digitalização, inteligência artificial, automação, *big data*, entre outros) implica um maior relevo para as competências transversais, e em que o conhecimento e conteúdos têm de ser constantemente atualizados. Ao mesmo tempo, as mudanças culturais trazem alterações nas preferências, necessidades e exigências das novas gerações, forçando as organizações a integrarem cada vez de forma mais central, valores de sustentabilidade, conciliação trabalho/vida pessoal e propósito.

Se queremos desempenhar um papel no mote das Nações Unidas “que ninguém seja deixado para trás”, será preciso uma estratégia e ação urgentes e concertadas da parte do setor público e privado para mitigar riscos e aproveitar ao máximo as oportunidades colocadas às pessoas com deficiência e organizações, incluindo recrutamento inclusivo, formação contínua e capacitação inclusiva, infraestruturas criadas com base nos princípios do *design* universal, tecnologia adaptada e tantas áreas quanto a inovação, a criatividade e a vontade assim potenciarem.

⁴¹ Para mais informações sobre a relação entre os desafios do Trabalho do Futuro e a Inclusão, consulte a publicação, <http://disabilityhub.eu/en/news/making-future-work-inclusive-persons-disabilities>



