

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

*Carolina Neto Rebelo dos Santos
carolinarebelosantos@gmail.com*

Escola Superior de Tecnologia da Saúde do Porto (ESTSP - IPP), Vila Nova de Gaia, Portugal

*David Emanuel Rodrigues de Almeida
david.estsp@hotmail.com*

Escola Superior de Tecnologia da Saúde do Porto (ESTSP - IPP), Vila Nova de Gaia, Portugal

Resumo

A reintegração de pessoas portadoras de deficiência na comunidade à qual pertencem assume grande importância perante a actual mudança de paradigma relativamente à inclusão social. Neste âmbito, pretende-se abordar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Neste estudo, que se alicerça essencialmente em pesquisa bibliográfica, serão referidos aspectos relativos à temática abordada, nomeadamente os conceitos e tipos de deficiência, a situação da pessoa com deficiência em Portugal, o envolvente legal, o paradigma de inclusão, a contratação da pessoa com deficiência e, por fim, a importância do papel do Terapeuta da Fala na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Palavras chave: Inclusão Social, Deficiência, Mercado de Trabalho

Introdução

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um direito, independentemente do tipo e do grau de comprometimento que a pessoa apresente. No entanto, a falta de informação/conhecimento que estas pessoas têm sobre os seus direitos ainda leva, actualmente, a casos de discriminação e exclusão. Consideramos pertinente a abordagem desta temática no âmbito da área de Recursos Humanos, uma vez que, no sentido de promover a inserção social de pessoas portadoras de deficiência, nomeadamente ao nível da actividade profissional, é necessária a consciencialização acerca de questões inerentes à problemática.

Estudos recentes revelam que os indivíduos que beneficiaram da prestação de serviços e apoios terapêuticos manifestam, actualmente, uma participação mais activa em actividades sociais comparativamente àqueles que não passaram pelo sistema de reabilitação. Estes comportamentos mais activos devem-se, em parte, ao facto de o acesso aos serviços permitir conhecer as medidas legislativas subjacentes à sua condição, bem como estabelecer redes de apoio que orientam para as questões relativas à educação, planos de transição da escola para a formação profissional e entrada no mercado de trabalho (Centro de Reabilitação Profissional de

Gaia - CRPG, 2007), o que demonstra a necessidade de praticar uma política inclusiva. A aceitação da diferença na admissão de pessoas com deficiência faz parte das boas práticas empresariais, ajudando no combate ao preconceito social.

Enquadramento teórico

A deficiência pode ser vista como uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla que incapacite a pessoa para o exercício de actividades normais do quotidiano, podendo ter como consequência dificuldades na inserção social, além da eventual dependência de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar (Gomes, 2007). Segundo a Classificação Internacional de Funcionalidade (OMS, 2004), a deficiência pode ser definida como um defeito, perda ou outro desvio importante relativamente às funções fisiológicas dos sistemas orgânicos, bem como às estruturas anatómicas do corpo. As deficiências são classificadas em categorias apropriadas utilizando-se critérios definidos: (a) perda/ausência; (b) redução; (c) aumento ou excesso e (d) desvio. A perda ou alteração de uma estrutura ou função fisiológica, psicológica ou anatómica pode levar quer à redução da funcionalidade e autonomia da pessoa, por incapacidade no desempenho de determinadas tarefas, quer a restrições na participação em diversas actividades (OMS, 2004).

A deficiência física é uma alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, que acarreta o comprometimento da função física, podendo apresentar-se sob diferentes formas: paraplegia (perda total das funções motoras dos membros inferiores); monoplegia (perda total das funções motoras de um só membro inferior ou superior); tetraplegia (perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores); triplegia (perda total das funções motoras em três membros), entre outros. No que diz respeito à deficiência sensorial, esta engloba dois subtipos principais, a deficiência auditiva e a deficiência visual, bem como outras alterações nos órgãos sensitivos de frequência menos comum. A deficiência auditiva pode ser definida como a perda bilateral, parcial ou total, de um mínimo de 41 decibéis (dB) da acuidade auditiva, aferida por audiograma, nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz. A deficiência visual inclui a cegueira, baixa visão, entre outras situações. Na deficiência mental o funcionamento intelectual é significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; competências sociais; utilização dos recursos da comunidade;

saúde e segurança; competências académicas; lazer e trabalho. A deficiência múltipla resulta da associação de duas ou mais das deficiências anteriormente mencionadas, exceptuando a deficiência mental. Por fim, a multideficiência é caracterizada por uma combinação de limitações associadas no domínio cognitivo, motor ou sensorial, requerendo apoio permanente e podendo levar a pessoa a necessitar de cuidados de saúde e aprendizagem específicos (Gomes, 2007). Os diferentes tipos de deficiência podem aparecer isoladamente ou em concomitância, dependendo do quadro patológico em questão (CRPG, 2007).

Paradigma da inclusão

Os documentos provenientes da Organização Mundial de Saúde e da política europeia, anteriormente mencionados, começaram, progressivamente, a colocar em evidência a deficiência não como um atributo inerente à pessoa mas como um resultado da interacção dinâmica e recíproca entre a pessoa e o ambiente, incluindo as estruturas físicas (o *design* dos edifícios, os sistemas de transporte, etc.), as relações e as crenças sociais existentes na comunidade. Assim, houve a necessidade da mudança de paradigma de um modelo Médico para um modelo Social, uma vez que a deficiência não deve ser entendida como um problema individual mas como uma questão eminentemente social, transferindo a responsabilidade pelas desvantagens das pessoas com deficiência para a incapacidade da sociedade em ajustar-se à diversidade. O ponto de partida do modelo Social é de que a deficiência é uma experiência resultante da interacção entre características corporais do indivíduo e as condições da sociedade em que ele vive, isto é, resulta da combinação de limitações impostas pelo corpo com algum tipo de perda ou redução de funcionalidade a uma organização social pouco sensível às diferenças individuais (CRPG, 2007).

Em uniformidade com o Modelo Social foi adoptada a CIF, que vem enfatizar que o mais relevante não é avaliar as alterações ao nível das estruturas/funções dos indivíduos – ainda que não as negligencie – mas sim as limitações da actividade e as restrições de participação que o sujeito experiencia no decorrer da interacção entre as suas características biopsicológicas e as características dos ambientes sociais em que se move (CRPG, 2007). Deste modo, os serviços de reabilitação para pessoas com deficiência, actualmente, começam a centrar as suas intervenções neste paradigma, procurando promover a adopção de princípios que preparem estas pessoas para a inserção ou reinserção social, minimizando os efeitos causados por um estigma ligado à pessoa com deficiência que os designava como cidadão de “segunda classe” (Bahia, Nascimento &

Cunha, 2007). Assim, enfatiza-se a adequação dos contextos às pessoas, fazendo com que o *focus* se descentre exclusivamente da componente individual, para passar a contemplar a relação da pessoa com os seus ambientes naturais, bem como as barreiras sociais que emergem nesta interacção. Neste âmbito, é necessário influenciar, progressivamente, mudanças nos padrões de atitudes e/ou comportamentos sobre a forma como os cidadãos percebem as pessoas com deficiências e incapacidades, focalizando-se na alteração dos elementos inibidores da participação para factores facilitadores (CRPG, 2007). Quando estamos perante esta perspectiva, centramo-nos num paradigma de Inclusão para a pessoa com deficiência, o qual elimina a ideia errada da identificação destes indivíduos como um grupo homogéneo, alertando para o facto de serem pessoas com diferentes características e necessidade económicas, sociais, educacionais, além da natureza das suas limitações que podem ser muito diferenciadas. Este paradigma perspectiva o desenvolvimento humano e a harmonia social pela aceitação da diversidade, procurando garantir a inclusão de todos na sociedade (Bahia, Nascimento & Cunha, 2007).

Do ponto de vista das políticas sociais, podem observar-se dois ângulos nas propostas de inclusão. O 1º trabalha a inclusão voltada para a ampliação da cidadania, enfatizando, através das redes sociais, um projecto colectivo baseado no direito de interagir e no direito à participação social. O 2º focaliza o combate à exclusão como elemento voltado para a inserção dos públicos desfavorecidos no contexto do mercado de trabalho, sendo o epicentro da questão a habilitação profissional e a capacitação para o emprego (CRPG, 2007). Para tal, é necessária a eliminação de barreiras que dificultam a inclusão, procurando construir uma sociedade que contemple todas as variações da diversidade humana, incentivando a interacção entre os diferentes para que todos ganhem (Bahia, Nascimento & Cunha, 2007). Só assim serão cumpridos os direitos subjacentes às pessoas com deficiência, para que desenvolvam as suas competências, de modo a tornarem-se o mais autónomas possível (Gomes, 2007). Contudo, a implementação deste paradigma exige transformações profundas, passando a exigir da sociedade a obrigação de se adaptar à diversidade, ao invés de ser o indivíduo com alterações a adaptar as suas especificidades para ter acesso ao que a sociedade oferece (Bahia, Nascimento & Cunha, 2007). Assim, é indispensável que os direitos fundamentais consignados na Constituição da República Portuguesa, nomeadamente no que se refere ao direito ao trabalho, à segurança social, à protecção da saúde e à educação, lhe sejam garantidos e de fácil acesso (GRACE, 2005).

Ainda de acordo com estas políticas de Inclusão, as pessoas com deficiência têm direito à segurança económica e social, a um nível de vida decente e, sobretudo, de acordo com suas capacidades, a obter e manter um emprego ou desenvolver actividades úteis, produtivas e remuneradas e, ainda, a participar em grupos que lhe permitam lutar pelos seus direitos como, por exemplo, os sindicatos e em todas as actividades sociais e recreativas. Estas pessoas não deverão receber qualquer tipo de tratamento diferencial, além daquele que é requerido pela sua condição ou necessidade de recuperação, devendo ser protegidas contra toda a exploração, todos os regulamentos e tratamentos de natureza discriminatória ou abusiva. Por último, estas pessoas deverão poder valer-se de assistência legal qualificada quando esta for indispensável e este procedimento legal aplicado deverá ter em conta a sua condição física e mental (Gomes, 2007).

Paralelamente a este conjunto de princípios subjaz a necessidade de eliminação de vários tipos de barreiras: tecnológicas (para que se possa reduzir as exigências motoras é preciso introduzir tecnologia informática, telecomunicações e outros recursos adaptados ...); empresariais (aumentar a consciência e responsabilidade social da entidades empregadoras e elucidá-las à formação profissional); educacionais (habilitação e reabilitação profissional de elementos especializados na formação e habilitação de pessoas com necessidades especiais); saúde (assistência e reabilitação medica e terapêutica); assistência social (garantias dos mínimos serviços sociais, seguros para acidentes de trabalho, ...) e sobretudo legislativas (assegurando que se cumpra a lei que garante o acesso ao mercado de trabalho como um direito de toda a pessoa, incentivos fiscais, entre outras) (Bahia, Nascimento & Cunha, 2007).

É necessária, ainda, uma maior divulgação deste tema através da comunicação social, uma vez que a falta de informação favorece o preconceito, pelo que a superação desta lacuna deve ser conseguida com discrição e naturalidade, cabendo à sociedade agir neste sentido (Gomes, 2007; GRACE, 2005).

Situação da pessoa com deficiência em Portugal

Em Portugal, segundo os resultados do Censo 2001, existem 634.408 pessoas com deficiência. Considerando a população residente e a tipologia de deficiências adoptadas, verifica-se que a deficiência visual é a que afecta mais pessoas, numa relação de 15,8 por mil indivíduos. A deficiência motora surge em segundo lugar com o valor, muito próximo, de 15,1 por mil. Em relação aos valores da condição perante o trabalho da população com deficiência e com mais de

15 anos, que ascende a 601.583 indivíduos, indicam uma baixa taxa de actividade (29%) e uma taxa de desemprego elevada (9,5%), face ao conjunto da população. As taxas de actividade mais elevadas segundo os tipos de deficiência verificam-se na população com deficiência visual (43,1%) e na auditiva (37,7%) (GRACE, 2005).

A década de 80 constituiu um marco histórico na génese das normas internacionais aplicáveis às pessoas com deficiência. Também em Portugal a nova abordagem da problemática da deficiência e reabilitação conheceu um grande impacto, nomeadamente com as comemorações do Ano Internacional do Deficiente, em 1981, e com a adopção do Programa Mundial de Acção das Nações Unidas a favor das Pessoas Deficientes.

No que respeita à integração profissional das pessoas com deficiência deve referir-se que Portugal foi um dos primeiros signatários da Convenção nº 159 sobre “*Reabilitação Profissional e Emprego das Pessoas com Deficiência*”, da Organização Internacional do Trabalho, adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho, em 20 de Junho de 1983 (aprovada para ratificação pela Resolução nº 63/98, de 2 de Dezembro, da Assembleia da República). Esta Convenção procedeu à definição dos princípios a que devem obedecer as políticas nacionais de reabilitação profissional para pessoas com deficiência, a adoptar por cada Estado-membro, quer entre os trabalhadores com deficiência, quer entre estes e os outros trabalhadores. Refere, ainda, que cabe aos Estados tomar as medidas necessárias com vista a promover a criação de serviços de orientação e formação; de emprego; e outros serviços afins dotados de recursos humanos qualificados e apropriados, bem como de serviços de reabilitação profissional e de emprego para pessoas com deficiência nas zonas rurais e nas colectividades isoladas (GRACE, 2005).

O Tratado da União Europeia (UE), sobretudo no disposto no artigo 13º, alargou o espectro do princípio da igualdade às condições de trabalho e ao acesso ao emprego. Destaca-se, ainda, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, especialmente o seu artigo 26º sobre a “*Integração das Pessoas com Deficiência*” no qual vem referido que “*a União Europeia reconhece e respeita o direito das pessoas com deficiência a beneficiarem de medidas destinadas a assegurar a sua autonomia, a sua integração social e profissional e a sua participação na vida da comunidade*”, sendo diversas as Resoluções do Conselho visando promover a aplicação dos princípios da não discriminação e de integração das pessoas com deficiência (GRACE, 2005).

A Directiva nº 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro, vem estabelecer um quadro legal de “*igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional*”, cuja transposição foi efectuada pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto, entrando em vigor no dia 1 de Dezembro de 2003. Refira-se, neste âmbito, que na base da proclamação do ano 2003 como Ano Europeu das Pessoas com Deficiência está a deliberação do Conselho da UE, através da Decisão 2001/903/CE, de 3 de Dezembro, tendo por objectivo primordial promover a sensibilização de todos os cidadãos para o combate à discriminação e à exclusão social das pessoas com deficiência. Em consequência a Comissão apresentou, em 30 de Outubro de 2003, o Plano de Acção Europeu: Igualdade de Oportunidades para as Pessoas com Deficiência, plurianual, de carácter evolutivo, com o ano de 2010 por horizonte temporal e que tem como objectivo integrar as questões da deficiência nas políticas comunitárias relevantes e desenvolver acções concretas em certos domínios essenciais como na área do emprego de pessoas com deficiência (GRACE, 2005).

No âmbito do Direito Nacional há que referir o estatuto constitucional das pessoas com deficiência na Constituição da República Portuguesa (CRP):

1. A tutela constitucional dos direitos das pessoas com deficiência encontra-se consagrada no artº 13º da CRP, sendo objecto de concretização no artº 71º, no qual se estipula que “*os cidadãos portadores de deficiência física ou mental gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres consignados na Constituição, com ressalva do exercício ou do cumprimento daqueles para os quais se encontram incapacitados*”. A posição jurídico-constitucional das pessoas com deficiência é reforçada por outros preceitos constitucionais, constando afloramentos dessa protecção especial quer no âmbito dos direitos e deveres sociais, de segurança social e solidariedade, saúde (art.º 64º), habitação e urbanismo (art.º65º), fruição e criação cultural (art.º 78º) e ainda no âmbito da cultura física e desporto (art.º 79º). Assim, constitui obrigação do Estado: a realização de uma política nacional de prevenção, tratamento, reabilitação e integração das pessoas com deficiência e de apoio às suas famílias; o desenvolvimento de uma pedagogia que sensibilize a sociedade quanto aos deveres de respeito e de solidariedade para com eles e a assunção do encargo da efectiva realização dos seus direitos, sem prejuízo dos direitos e deveres dos pais ou tutores; e apoiar as organizações de pessoas com deficiência. No âmbito dos direitos e deveres culturais, para além de previsões genéricas, deve sublinhar-se no que se refere ao

ensino [art.º 74, alínea g)], o dever do Estado de promoção e apoio do acesso de pessoas com deficiência ao ensino, devendo apoiar o ensino especial quando necessário (GRACE, 2005).

2. Há que fazer referência, ainda, à Lei nº 38/2004, de 18 de Agosto, que define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência que visa promover a igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência, nomeadamente através da educação, formação e trabalho ao longo da vida (art.º 3º), impondo a promoção de uma sociedade para todos através da eliminação de barreiras e da adopção de medidas que visem a plena participação da pessoa com deficiência, constituindo tal política parte integrante das atribuições do Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (SNRIPD). Também neste domínio refira-se a Lei nº 105/97, de 13 de Setembro, com as alterações introduzidas pela Lei 118/99, de 11 de Agosto, relativa à igualdade no trabalho no trabalho e no emprego (GRACE, 2005).

3. A legislação respeitante aos mais variados aspectos do regime laboral aplicável às pessoas com deficiência é de facto numerosa. Em anexo, salienta-se aquela referente a um conjunto de programas, medidas e instrumentos que visa assegurar o direito ao trabalho das pessoas com deficiência (GRACE, 2005).

Contratação da pessoa com deficiência

Na Declaração dos Direitos da Pessoa com Deficiência vem subscrito no 5º ponto que *“as pessoas com deficiência têm o direito às medidas destinadas a permitir-lhes tornarem-se tão autónomas quanto possível”*. Assim, tendo em conta uma perspectiva social, será importante promover a autonomia e as competências pessoais e profissionais destas pessoas, não as privando devido à sua condição física. *“No entanto, a falta de informação e conhecimento de que estas pessoas têm direito à convivência não-segregada e ao acesso aos recursos disponíveis aos demais cidadãos, ainda acarreta inúmeros casos de discriminação e exclusão”* (Deficientes, s.d., pág. 2), como tem vindo a ser referido ao longo do trabalho. Deste modo, *“os programas corporativos de valorização da diversidade são cada vez mais visíveis nas organizações 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”* (GRACE, 2005, pág. 11).

Num quadro social do mercado de trabalho, é cada vez mais clara a importância estratégica de gerar uma realidade social sem discriminações que ofereça resposta às necessidades de todos os elementos da sociedade. As práticas responsáveis pela integração devem tratar cada indivíduo como um caso particular, devendo ser criadas condições necessárias à sua integração profissional, não esquecendo que este deve ser tratado como um colaborador comum, com deveres e direitos semelhantes aos dos seus colegas (GRACE, 2005).

As políticas internacionais de incentivo à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho envolvem cuidados que vão desde a reserva obrigatória de vagas para estes indivíduos, até aos benefícios fiscais e contribuições empresariais em favor de fundos económicos públicos. Este dinheiro envolvido está, desde logo, destinado a pagamentos de programas de formação profissional, quer no âmbito público, quer no âmbito privado. Em Portugal, no Art. 28, da Lei nº38/04, que diz respeito à Lei de Quotas na empregabilidade à pessoa com deficiência, estabelece-se um mínimo de 2% de trabalhadores com deficiência obrigatórios para a iniciativa privada, e 5% para a função pública. A equipa que efectua a selecção de candidatos a admitir numa empresa deve estar preparada para viabilizar a contratação de uma pessoa com deficiência. Com base na legislação relativa à empregabilidade da pessoa com deficiência, esta equipa deve ter formação que permita realizar uma entrevista em diversos formatos, adequando-a às características dos diversos candidatos, devendo estes, para tal, informar antecipadamente a entidade empregadora das suas necessidades. Entre os diversos formatos, destaca-se o recurso a quadros de comunicação, bem como à Língua Gestual Portuguesa, pelo que o apoio de um Terapeuta da Fala pode revelar-se de grande importância durante o processo, nomeadamente para partilha de estratégias que facilitem a comunicação (GRACE, 2005). A equipa deve estar ciente de que as exigências a serem feitas devem estar adequadas às peculiaridades que caracterizam a pessoa. A Lei de Quotas foi criada precisamente neste sentido, pretendendo adequar o mercado de trabalho à população portadora de deficiência, que não consegue competir em igualdade de condições com as demais pessoas (Gomes, 2007).

No que toca a ser exigida experiência profissional pela entidade patronal, tal não deve ser feito perante a população com deficiência, considerando que estas políticas de contratação são relativamente recentes. Num passado recente, a grande maioria das empresas não aceitava a sua contratação pelo que o currículo profissional destes indivíduos revela, geralmente, pouca

experiência. Deste modo, *“quando a experiência for efectivamente necessária ao desempenho da função, a própria empresa deve permitir que a pessoa adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos exigidos para o exercício de certos cargos”* (Gomes, 2007, pág. 25). O mesmo se processa relativamente à escolaridade, uma vez que uma grande parcela de adultos com deficiência não concluiu o grau de ensino pretendido, muitas vezes por questões de cariz social. A estes candidatos deve ser dado um questionário, na entrevista, para se apurar se têm as competências necessárias para o lugar a atribuir na empresa (Gomes, 2007).

A criação de postos de trabalho para pessoas com deficiência exige que alguns obstáculos sejam superados tanto pela empresa e seus funcionários, como pelo próprio indivíduo, sendo imprescindível que todos tenham um papel activo. As adaptações necessárias dependem fundamentalmente das limitações que a pessoa apresente. Assim, no que toca a limitações físicas, as adaptações deverão extinguir as barreiras arquitectónicas, devendo a empresa tomar cuidados na construção ou manutenção do edifício, tais como adequação da acessibilidade do equipamento ou adaptações ao nível das dimensões das portas, corredores e outros acessos. Aspectos como dificuldades de compreensão da pessoa com deficiência; inexperiência dos colaboradores no convívio com esta população; não-aceitação do indivíduo como profissional competente e existência de pré-conceitos/atitudes de discriminação social deverão ser minimizadas através de formações a cargo de profissionais especializados, perspectivando a clarificação e sublimação de algum tipo de discriminação que possa haver em relação à pessoa com deficiência. Quanto a níveis de qualificação e eventuais dificuldades de adaptação às novas funções por parte dos candidatos com deficiência deverão ser ultrapassados com formação facultada pela empresa e o eventual acompanhamento por profissionais especializados (GRACE, 2005)

A contratação de pessoas com deficiência acarreta inúmeros benefícios para a entidade empregadora, para a pessoa com deficiência e, ainda, para a comunidade envolvente (GRACE, 2005). Assim, a entidade empregadora beneficia de: apoios concedidos pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), através de subsídios de compensação, adaptação dos postos de trabalho, eliminação de barreiras arquitectónicas e de acolhimento personalizado na empresa; atribuição de prémios de mérito e prémios de integração, pelo IEFP; concessão de uma taxa reduzida variável para cálculo das contribuições referentes aos colaboradores com deficiência, pela Segurança Social; desempenho e produção da entidade empregadora

incrementados pela colaboração das pessoas com deficiência, os quais superam, muitas vezes, as expectativas do início do contrato; acesso a um mercado significativo de consumidores com as mesmas características dos colaboradores com deficiência; clima organizacional positivo; motivação de todos os colaboradores; ambiente de trabalho mais humanizado, diminuindo a concorrência selvagem e estimulando a busca de competência profissional e, ainda, reforço de imagem junto da opinião pública. Quando ao indivíduo, este beneficia de maior integração social e autonomia; desenvolvimento de competências inexploradas; melhoria da qualidade de vida e incremento da auto-estima. A sociedade logrará com a sensibilização e diminuição do preconceito em relação à população com deficiência; rentabilização de capacidades; ganhos económicos, de produtividade e culturais e maior igualdade de oportunidades (GRACE, 2005).

Papel do Terapeuta da Fala na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho

O Terapeuta da Fala (T.F.) tem um papel relevante na orientação e apoio no processo de inclusão da pessoa com deficiência na comunidade (Soriano, 2006). Uma das vertentes do seu trabalho passa pela identificação das necessidades da pessoa e da sua família, garantindo o acesso e a partilha de informação que necessitam – como por exemplo, relativamente à legislação existente –, bem como a mobilização e articulação de recursos globais e integrados na comunidade, entre os quais as Redes Sociais de Apoio. Este profissional auxilia também na adaptação de infra-estruturas para a formação profissional e entrada no mercado de trabalho, fomentando a articulação das entidades em questão com as instituições envolvidas na empregabilidade de pessoas com deficiência e colaborando na elaboração de programas de inserção social individual ou planos de transição individual, que encorajem a pessoa a descobrir as suas próprias competências. A inserção social requer mudanças nas rotinas, contextos e parceiros comunicativos, bem como na auto-imagem da pessoa, sendo eventualmente necessária a adopção de algumas adaptações e estratégias a utilizar, assumindo o T.F. um importante papel na sua identificação e implementação, de acordo com as prioridades, necessidades e desejos da pessoa e sua família. No que concerne à orientação profissional, o T.F. pode apoiar a pessoa, a família e restantes profissionais envolvidos a determinar as actividades mais adequadas, tendo em conta as características quer da pessoa quer das empresas, considerando as capacidades individuais desta e as exigências específicas das profissões consideradas nas empresas em questão (Soriano, 2006). Deste modo, o T.F. é um elemento activo na procura do cumprimento

da lei para que se promova a inclusão da pessoa com deficiência e se constitua uma sociedade mais evoluída e solidária (Serrano, 2007).

Conclusão

Com este trabalho pretendeu-se destacar que as limitações da pessoa com deficiência não devem incapacitar a sua participação em actividades da vida diária, sendo necessário adoptar as políticas de inclusão que apelem à diversidade e à possibilidade de todos desenvolverem as suas potencialidades. A integração no mercado de trabalho da pessoa com deficiência deve tornar-se uma prática mais evidente e valorizada na sociedade actual, pelo que devem ser providenciadas algumas mudanças relativas à prática legislativa e adaptações no meio envolvente, de modo a permitir concretizar o paradigma da inclusão social de pessoas com deficiência.

Esta apresentação é um contributo simbólico para a construção de uma sociedade plena e com maior igualdade de oportunidades através da sensibilização e diminuição do preconceito em relação às pessoas com deficiência, e constitui apenas um pequeno passo dado no longo caminho que há a percorrer neste sentido.

Bibliografia

- Bahia, M.; Nascimento, P. & Cunha, M. (2007). *O benefício de prestação continuada como entrave à inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho: uma proposta de modificação da Lei nº 8.742/93*. VI CONFERENCIA REGIONAL DE ISTR PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, 8-11 noviembre de 2007, Salvador de Bahía, acedido em <http://new.lasociedadcivil.org/docs/ciberteca/018.pdf> a 17 de Julho de 2010;
- CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia (2007). *Mais qualidade de vida para as pessoas com deficiências e incapacidades - Uma estratégia para Portugal*. Gaia: Godesign, acedido em http://www.crbg.pt/site/Documents/id/modelizacao/produtos/Mais_qualidade_de_vida.pdf a 1 de Julho de 2010;
- OMS – Organização Mundial de Saúde (2004). *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde*. Lisboa: Direcção-Geral de Saúde;
- Deficientes, A. P. (s.d.). *Associação Portuguesa de Deficientes: contra a discriminação, pela igualdade de direitos*, acedido em <http://www.pcd.pt/apd/dedipede.php> a 15 de Junho de 2010;
- Gomes, J. (2007). *A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho*. Brasil: Ministério do Trabalho e do Emprego;
- GRACE (2005). *A Integração de Pessoas Com Deficiência nas Empresas: Como actuar*. Lisboa;
- Serrano, A. (2007). *Redes Sociais de Apoio e sua Relevância para a Intervenção Precoce*. Porto: Colecção Educação Especial Porto Editora;
- Soriano, V. (2006). *Planos individuais de transição: Apoiar a transição da escola para o emprego*. Direcção Geral de Educação, Formação, Cultura e Multilinguismo da Comissão Europeia.

Anexo 1 - Legislação respeitante a:

1. Programas que incidem sobre o nível de desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas com deficiência (*Decreto-Lei n.º 247/89, de 5 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 8/98 de 15 de Janeiro*), entre os quais: **Pré Profissional** (proporciona aos jovens com deficiência, com idade igual ou superior a 12 anos que frequentem instituições de educação especial, oficiais ou particulares e que não sejam susceptíveis de integração nos sistemas regulares de ensino, uma iniciação a vários tipos de trabalho, contribuindo para o despiste vocacional e futura definição do respectivo projecto de vida); **Avaliação / Orientação Profissional** (proporciona às pessoas com deficiência, de idade igual ou superior a 16 anos, a tomada de decisões vocacionais adequadas); **Formação Profissional** (visa dotar as pessoas com deficiência, com idade igual ou superior a 16 anos, dos conhecimentos e capacidades necessários à obtenção de uma qualificação profissional que lhes permita alcançar e manter um emprego e progredir profissionalmente no mercado de trabalho); **Readaptação ao Trabalho** (visa proporcionar às pessoas com deficiência, que se encontrem com idade legal para o trabalho e tenham adquirido deficiência durante a sua vida profissional, condições e processos de adaptação e compensação das suas limitações funcionais que lhes possibilitem um mais fácil desempenho de tarefas a partir do aproveitamento da sua experiência profissional anterior).

2. Programas, medidas e instrumentos específicos que incidem sobre o nível de integração no mercado de trabalho das pessoas com deficiência

2.1. **Integração em Mercado Normal de Trabalho:** Estão previstos vários apoios (*Decreto-Lei n.º 247/89, de 5 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 8/98 de 15 de Janeiro*), que visam integração das pessoas com deficiência, entre os quais: **subsídio de compensação** (compensa entidades empregadoras do menor rendimento que as pessoas com deficiência possam apresentar em relação à média dos outros trabalhadores para a mesma categoria); **subsídio de eliminação de barreiras arquitectónicas** (compensa entidades empregadoras dos custos com a eliminação das barreiras arquitectónicas); **subsídio de adaptação de postos de trabalho** (compensa entidades empregadoras dos custos das adaptações necessárias ao exercício da actividade profissional das pessoas com deficiência); **subsídio de acolhimento personalizado** (possibilita o acompanhamento e apoio da pessoa com deficiência no seu processo de integração socio-profissional, de adaptação ao processo produtivo da empresa e ao posto de trabalho); **emprego protegido e enclaves** (presta apoio técnico e financeiro à instalação e funcionamento de estruturas de emprego protegido – Centros de Emprego Protegido e Enclaves) e **prémio de integração** (incentiva a celebração de contratos de trabalho sem termo com pessoas com deficiência)

2.2. **Instalação por Conta Própria** (*Decreto-Lei n.º 247/89, de 5 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 8/98 de 15 de Janeiro e no Despacho Normativo n.º 99/90, de 6 de Setembro*) – atribuir apoios técnicos e financeiros (empréstimos sem juros e subsídios a fundo perdido) às pessoas com deficiência que pretendam criar o próprio emprego e que tenham dificuldades em obter e sustentar um emprego no mercado de trabalho ou não possuam meios suficientes para suportar as despesas com a sua instalação por conta própria.

2.3. **Prémio de Mérito** (*Decreto-Lei n.º 247/89, de 5 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 8/98 de 15 de Janeiro e Despacho n.º 12008/99, de 23 de Junho*) - premiar as entidades que em cada ano se distingam na celebração de contratos de trabalho sem termo com pessoas com deficiência e as pessoas com deficiência que se destaquem na criação do seu próprio emprego.

2.4. **Redução de Contribuições para a Segurança Social** (*Decreto-Lei n.º 299 de 19 de Setembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei 125/91 de 21 de Março; Decreto-Lei n.º 199/99 de 8 de Junho, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 3-B/2000 de 4 de Abril*) – concessão, pela Segurança Social, de uma taxa reduzida para cálculo de contribuições referentes a colaboradores com deficiência.

2.5. **Programas Alternativos de Emprego/Emprego Protegido** (*Decreto-Lei 40/83, de 25 de Janeiro, com as alterações resultantes do Decreto-Lei n.º 194/85, de 24 de Junho*) - assegurar às pessoas com deficiência que, por dificuldades inerentes ao tipo e grau de deficiência, não têm possibilidades de integrar o mercado normal de trabalho, designadamente porque a respectiva produtividade é inferior à de um outro trabalhador para o mesmo posto de trabalho, o exercício de uma actividade estável e remunerada e a sua transição, quando possível, para o mercado de trabalho.

3. Intervenções de carácter estruturante e intervenções complementares do processo de integração profissional de pessoas com deficiência

3.1. **Ajudas Técnicas** – possibilitar às pessoas com deficiência o financiamento de meios (dispositivos, produtos e equipamentos) que compensem as suas desvantagens, de modo a permitir igualdade de oportunidades no acesso à formação profissional, manutenção e progressão no emprego incluindo o acesso aos transportes [*Despacho Conjunto dos Ministros da Saúde e do Trabalho e da Segurança Social (anual) e Despacho do SNRIPD (anual)*].

3.2. **Formação de Técnicos** – melhorar a qualidade da intervenção dos técnicos dos Centros de Emprego, bem como das equipas técnicas das entidades privadas que desenvolvem Programas de Reabilitação Profissional, (*Despacho Normativo n.º 388/79, de 31 de Dezembro; Despacho do Secretário de Estado do Emprego, publicado no DR II Série n.º 202, de 2 de Setembro de 1980; Decreto-Lei n.º 247/89, de 5 de Agosto; Portaria n.º 297/97, de 6 de Maio*).