



ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE DEFICIENTES

# O emprego e as pessoas com deficiência

DOC APD 11/01 JANEIRO 2001

(Actualizado em Março de 2012)

Largo do Rato, 1B 1250-185 Lisboa

Tele: 21 3889883 Fax: 21 3871095; E-mail: [info-sede@apd.org.pt](mailto:info-sede@apd.org.pt)

“O Estado obriga-se a realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos cidadãos portadores de deficiência e de apoio às suas famílias, a desenvolver uma pedagogia que sensibilize a sociedade quanto aos deveres de respeito e solidariedade para com eles e a assumir o encargo da efectiva realização dos seus direitos, sem prejuízo dos direitos e deveres dos pais ou tutores.”

Número 2 do Artigo 71º da Constituição da República Portuguesa

“Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do seu trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego.”

Número 1 do artigo 23º da Declaração Universal dos Direitos do Homem

“O emprego e a actividade profissional são elementos importantes para garantir a igualdade de oportunidades para todos e muito contribuem para promover a plena participação dos cidadãos na vida económica, cultural e social, bem como o seu desenvolvimento pessoal.”

Directiva 2000/78/CE do Conselho

Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência a trabalhar, em condições de igualdade com as demais; isto inclui o direito à oportunidade de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido ou aceite num mercado e ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardam e promovem o exercício do direito ao trabalho, incluindo para aqueles que adquirem uma deficiência durante o curso do emprego, adoptando medidas apropriadas, incluindo através da legislação.

Número 1 do Artigo 27.º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com deficiência

## 1. Introdução

O emprego é um direito reconhecido na Constituição da República Portuguesa, na Declaração Universal dos Direitos do Homem, na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Está intimamente relacionado com a auto-estima, o reconhecimento social e dignidade da pessoa humana.

O Artigo 27.º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência estabelece: “Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência a trabalhar, em condições de igualdade com as demais; isto inclui o direito à oportunidade de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido ou aceite num mercado e ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência.

Segundo a Comissão Europeia as pessoas com deficiência representam cerca de 15% da população e esta percentagem está a aumentar. O emprego, está entre as prioridades das políticas dos Estados Membros, pelos elevados índices de desemprego que enfrentam os países da União Europeia e que é mais agravada no caso das pessoas com deficiência, cuja taxa de desemprego é duas ou três vezes mais elevada que a dos restantes cidadãos.

A crescente consciencialização das discriminações de que são alvo as pessoas com deficiência, nesta como noutras matérias, fruto do trabalho intensivo do movimento internacional de pessoas com deficiência, induziu o Conselho da União Europeia a aprovar, em 27 de Novembro de 2000 a Directiva 2000/78/CE, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional assim como o programa de acção comunitário de luta contra a discriminação.

É referido no âmbito de aplicação que: a directiva é aplicável a todas as pessoas, tanto no sector público como no privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito:

a) Às condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à actividade profissional, incluindo os critérios de selecção e as condições de contratação, seja

qual for o ramo de actividade e a todos os níveis da hierarquia profissional, incluindo em matéria de promoção;

b) Ao acesso a todos os tipos e a todos os níveis de orientação profissional, formação profissional, formação profissional avançada e reconversão profissional, incluindo a aquisição de experiência prática;

c) Às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento e a remuneração;

d) À filiação ou envolvimento numa organização de trabalhadores ou patronal, ou em qualquer organização cujos membros exerçam uma profissão específica, incluindo as regalias concedidas por essas organizações.

A aplicação desta Directiva, para ser eficaz, torna indispensável a adopção dos princípios da Convenção da Organização Internacional do Trabalho nº 159, Artigo 2, que encoraja os Estados a promoverem a igualdade de formação e de oportunidades de emprego para as pessoas com deficiência através de três tipos de acções ou medidas:

a) Acções ou medidas destinadas a preparar e dotar de conhecimentos os indivíduos com deficiência para que estes possam alcançar os níveis de competência e habilitações necessários para beneficiarem das oportunidades de emprego. Isto inclui serviços de reabilitação vocacional assim como formação vocacional adequada.

b) Acções ou medidas que ajustem o meio ambiente às necessidades específicas das pessoas com deficiência, tais como acessibilidade ao meio edificado, ao local de emprego, ao trabalho, adaptações de máquinas ou ferramentas, flexibilidade de horário de trabalho, assim como acções legais ou de sensibilização para combater a discriminação e atitudes negativas passíveis de causar exclusão;

c) Acções ou medidas que assegurem às pessoas com deficiência o acesso a oportunidades de emprego no mercado normal de trabalho. Isto inclui legislação e políticas que favoreçam o trabalho remunerado além de rendimentos de apoio passivo, incentivos para empregadores que empreguem ou mantenham no emprego trabalhadores com uma deficiência, assim como emprego protegido, trabalho por

conta própria e outros serviços e programas que permitam às pessoas com deficiência encontrar e progredir no emprego.

**Impõe-se, por isso, que seja feito um esforço transparente, no sentido de:**

- 1. Conhecer o universo a que se destinam as medidas e as suas necessidades específicas;**
- 2. Avaliar os recursos existentes e os recursos necessários à exequibilidade destas medidas;**
- 3. Sensibilizar as entidades empregadoras para as potencialidades e capacidades das pessoas com deficiência;**
- 4. Dar prioridade à educação e formação profissional;**
- 5. Perspectivar as políticas de emprego tendo em consideração todos os cidadãos, sem exceção.**

Uma política nacional de emprego devidamente estruturada e executada implica dispêndio de tempo e de verbas mas, a longo prazo, os reflexos no desenvolvimento da sociedade serão incomparavelmente mais positivos que continuar a manter milhares de cidadãos em situação de isolamento e a viver com pensões de invalidez que em nada dignificam o ser humano, nem os sistemas políticos que contemporizam com situações de exclusão social.

**A Associação Portuguesa de Deficientes volta a insistir na necessidade de todos reflectirmos sobre os custos morais e económicos que advêm da marginalização de milhares de cidadãos em Portugal e milhões em todo o mundo.**

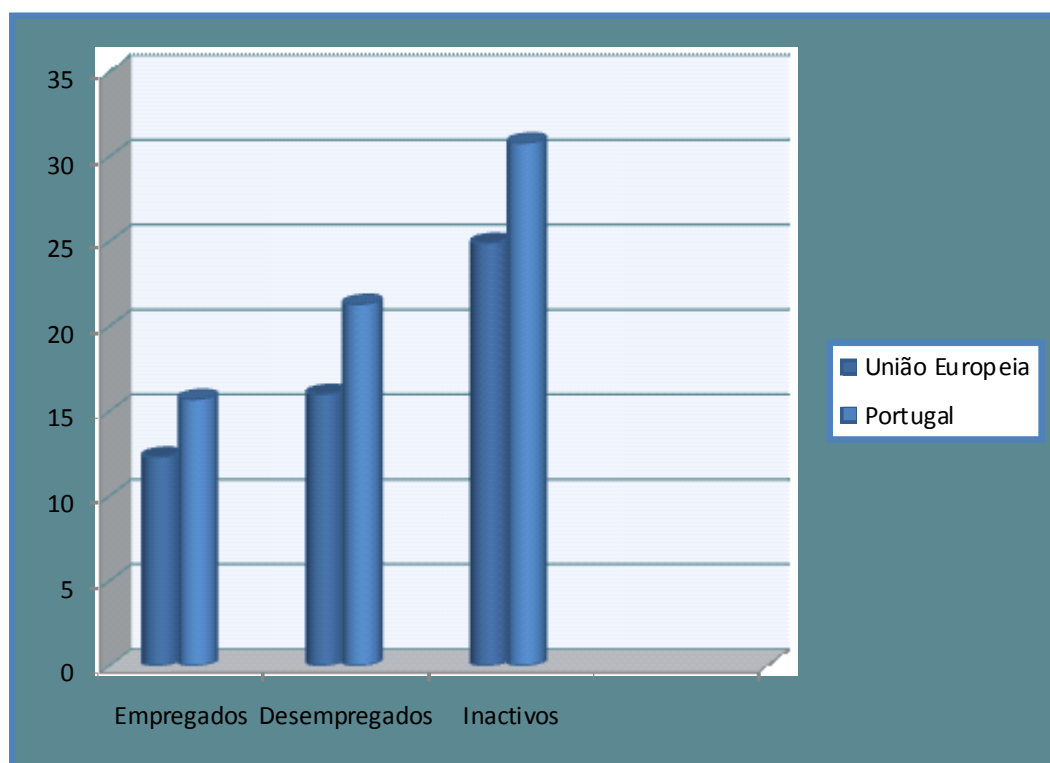
## 2. Contexto

Segundo estimativas da Comissão Europeia a taxa de desemprego das pessoas com deficiência é duas ou três vezes superior à dos restantes cidadãos.

O relatório do Professor Bent Greve (University of Roskilde, Denmark) para a Academic Network of European Disability Experts (ANED), datado de Abril de 2009, sobre a situação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho nos países da União Europeia e a implementação de políticas de emprego, refere que “em geral, a análise, baseada nos relatórios nacionais da ANED e em outras análises comparativas, indica:

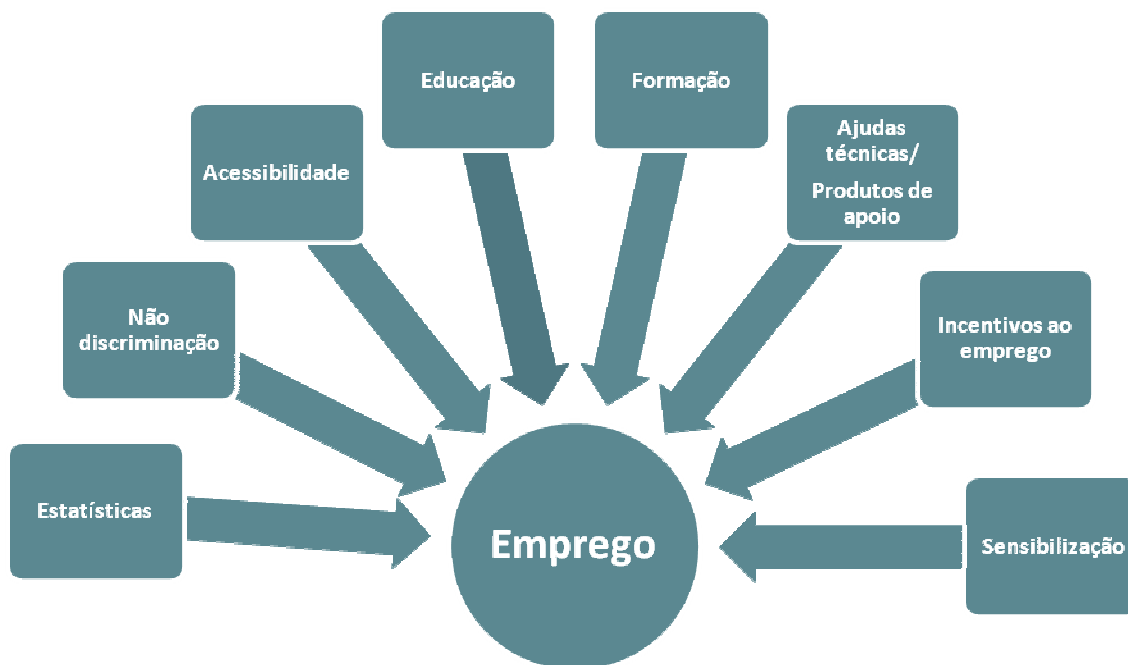
- Uma forte correlação entre deficiência, emprego e educação,
- Uma situação mais grave para as mulheres do que para os homens,
- E que as pessoas com deficiência intelectual ou condições de doença mental encontram dificuldades particulares em entrar ou permanecer no mercado de trabalho.

Taxas de emprego, desemprego e inactividade das pessoas com deficiência



Fonte: Academic Network of European Disability Experts (ANED) – VT/2007/005

O acesso ao emprego das pessoas com deficiência está dependente de um conjunto de factores que, a não serem ultrapassados, condicionam a taxa de empregabilidade:



### 3. Estatísticas

**Os Estados Partes comprometem-se a recolher informação apropriada, incluindo dados estatísticos e de investigação, que lhes permitam formular e implementar políticas que visem dar efeito à presente Convenção.**

#### **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**

A estatística é responsável pelo desenvolvimento científico em geral. Para além da sua aplicabilidade nas ciências naturais, na medicina, na agronomia e na economia, a estatística constitui um suporte de cientificidade para as ciências humanas e sociais... (BRITO, C. e outros (2003). *Mat 10 - 2ª Parte*, Lisboa Editora.) ([www.prof2000.pt](http://www.prof2000.pt)).

Sem um conhecimento real no número, características, situação social das pessoas com deficiência não é possível formular de políticas de desenvolvimento efectivas e

nem monitorizar a sua aplicação. A OCDE salienta que a inexistência de estatísticas ou a falta de qualidade destas concorre para a desresponsabilização dos Estados e a manutenção de situações que carecem de ser alteradas (Paris21-2007).

Considerando que as estatísticas são uma ferramenta essencial para definir programas e políticas de luta contra a exclusão, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência integra um artigo que obriga os Estados Partes a desenvolverem mecanismos de recolha de dados.

#### 4. Não discriminação

**Proibir a discriminação com base na deficiência no que respeita a todas as matérias relativas a todas as formas de emprego, incluindo condições de recrutamento, contratação e emprego, continuidade do emprego, progressão na carreira e condições de segurança e saúde no trabalho.**

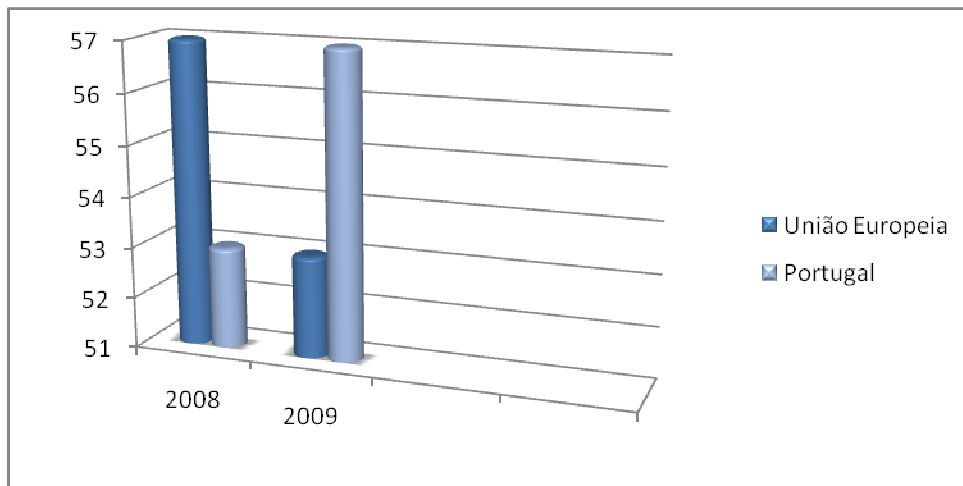
**Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**

A par da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência existem outros diplomas que proíbem a discriminação com base na deficiência. Ao nível nacional, a Lei 46/2006, de 28 de Agosto, proíbe e pune a discriminação em razão da deficiência e da existência de risco agravado de saúde e ao nível europeu a Directiva 2000/78/CE, de 27 de Fevereiro, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional, parcialmente transposta para o Código do Trabalho.

Não obstante estes diplomas consagrarem a proibição da discriminação no acesso e manutenção do emprego, o seu impacto na empregabilidade das pessoas com deficiência em Portugal tem sido nulo. A experiência mostra que não é fácil provar se alguém é favorecido em detrimento de outro. A discriminação é, há muito tempo, um tema fascinante e frustrante para os cientistas sociais. Fascinante por ser um mecanismo poderoso, subjacente a muitos padrões históricos e contemporâneos de desigualdade; frustrante por ser evasivo e difícil de medir (Devah Pager, Measuring discrimination).



## Discriminação na União Europeia



Percepção da discriminação em razão da deficiência

Fonte: Eurobarómetro

Esta dificuldade, acrescida de uma deficiente regulamentação da Lei 46/2006, de 28 de Agosto e da transposição parcial da Directiva Comunitária 2000/78/CE, de 27 de Fevereiro, conduz à impunidade dos infractores e à manutenção do baixo número de pessoas com deficiência que consegue integrar o mercado de trabalho.

Impõe-se, portanto, adoptar mecanismos eficazes de prevenção e punição de actos discriminatórios, um dos quais será proceder à regulamentação da Lei 46/2006, de 28 de Agosto, nomeadamente ao nível da clarificação de conceitos, da terminologia e dos procedimentos.

## 5. Acessibilidade

**Para permitir às pessoas com deficiência viverem de modo independente e participarem plenamente em todos os aspectos da vida, os Estados Partes tomam as medidas apropriadas para assegurar às pessoas com deficiência o acesso, em condições de igualdade com os demais, ao ambiente físico, ao transporte, à informação e comunicações, incluindo as tecnologias e sistemas de informação e comunicação e a outras instalações e serviços abertos ou prestados ao público, tanto nas áreas urbanas como rurais.**

**Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**

Um dos grandes obstáculos que as pessoas com deficiência enfrentam no dia-a-dia é o da inacessibilidade do meio físico e da informação. Desde sempre, a sociedade foi projectada sem ter em consideração as necessidades específicas das pessoas com deficiência. **A acessibilidade está directamente relacionada com o pleno exercício dos direitos civis e políticos.**

No Seminário “Inserção dos funcionários públicos com deficiência na sociedade de informação realizado pelo Instituto Nacional de Administração, IP, realizado em 2008, os participantes realçaram a insuficiente acessibilidade aos diversos níveis, particularmente:

- **Acessibilidade programática.** Decorridos mais de cinquenta anos sobre a defesa da igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência a nível internacional verifica-se, todavia, que não existe verdadeira vontade política de tornar realidade a sua inclusão:

- a) o Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de Fevereiro, (sistema de quotas) é claramente insuficiente;

- b) a “inclusão” parece limitar-se a dar emprego, sem prestar a devida atenção às condições em que as pessoas trabalham;

- c) paradoxalmente, na medida em que há uma aparente inclusão laboral da pessoa com deficiência, esta recebe menos apoio a nível financeiro (perda de benefícios fiscais), mas também carece de outro tipo de apoio, como se verifica pela ausência de um mecanismo de assistência pessoal a terceiros, o qual é imprescindível nos casos de grave deficiência neurológica/motora;

- d) constata-se que o SIADAP 2 e o SIADAP 3 não estão preparados para as especificidades das pessoas com deficiência;

- e) regra geral, não parece existir uma política interna nos Organismos para assegurar a aquisição de softwares acessíveis;

- **Acessibilidade instrumental.** Ainda se constata diversos constrangimentos a nível de instrumentos e ferramentas de trabalho:

- a) É frequente a falta de ajudas técnicas de carácter tecnológico, sendo estas necessárias para o desempenho das funções de quem precisa delas;

b) O processo de obtenção de ajudas técnicas deveria ser simplificado, sem ser necessária autorização de um superior;

- Acessibilidade na comunicação/metodológica. Ainda não existe uma boa prática relativamente à acessibilidade dos documentos utilizados no exercício das funções e em situações de formação. A disponibilização de documentos em Braille ou em versão electrónica acessível para pessoas com deficiência visual não constitui ainda uma prática generalizada;

- Acessibilidade atitudinal. Continuam a existir casos de incompreensão e de discriminação no emprego. A nível de atitudes e comportamento é necessário:

a) Aumentar a sensibilização das pessoas sem deficiência relativamente à situação das pessoas com deficiência;

b) Aumentar a assertividade e o empowerment das pessoas com deficiência, para que estas, com maior autoconfiança, protagonizem o próprio processo de inclusão;

c) Favorecer a aproximação mútua entre pessoas com e sem deficiência.

Exigem-se portanto medidas urgentes ao nível da acessibilidade, nomeadamente:

- Garantir o acesso à informação e comunicação, que deve apresentar-se de forma a ser acessível para todos;

- Fiscalização dos projectos a executar para construção de edifícios públicos, equipamentos colectivos e via pública, no respeito do estipulado no Decreto-Lei 163/2006, de 8 de Agosto;

- Fiscalização das obras de adaptação dos edifícios públicos, equipamentos colectivos e via pública construídos antes da publicação do Decreto-Lei 163/2006, de 8 de Agosto;

- Aprovar legislação que obrigue os senhorios e condomínios a autorizar obras de eliminação de barreiras físicas na habitação;

- Assegurar a acessibilidade gradual da rede de transportes públicos a nível nacional;

- Alargar/manter a rede de transportes adaptados modelo porta a porta, destinado a pessoas com grandes dificuldades de locomoção;

- Introduzir nos cursos de arquitectura e de engenharia cadeiras sobre normas técnicas de acessibilidade;

- Elaborar e divulgar campanhas de sensibilização destinadas a realçar a importância para o desenvolvimento sustentável do nosso País de um edificado totalmente acessível, assim como de uma rede de transportes acessíveis.

## 6. Educação

**Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência à educação. Com vista ao exercício deste direito sem discriminação e com base na igualdade de oportunidades, os Estados Partes asseguram um sistema de educação inclusiva a todos os níveis e uma aprendizagem ao longo da vida...**

### **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**

Um sistema de ensino que não assegure uma efectiva igualdade de oportunidades a todas as crianças e jovens está, à partida, a inibir nuns casos e impossibilitar

«O respeito da diversidade e da especificidade dos indivíduos constitui com efeito um princípio fundamental (...) A educação pode ser um factor de coesão se se esforçar por ter em conta a diversidade dos indivíduos e dos grupos humanos e evitar a todo o custo ser ela mesma um factor de exclusão social.»

Comissão internacional sobre a educação para o século XXI,  
A Educação: lá dentro está escondido um tesouro

noutros, a inclusão social de todos quantos sejam atingidos pelo tratamento desigual. Deve ser feito um grande esforço para eliminar tais situações sob pena de se hipotecar as expectativas das gerações vindouras.

A Declaração de Salamanca salienta a importância da prática da inclusão nas escolas regulares, em turmas regulares, como o melhor meio de combate à discriminação, de promoção da eficiência e da optimização de recursos. A inclusão será pois a forma mais avançada de democratização das oportunidades educativas.

A estratégia da inclusão, entendida sob a dimensão curricular, significa que o aluno com necessidades especiais deve fazer parte da

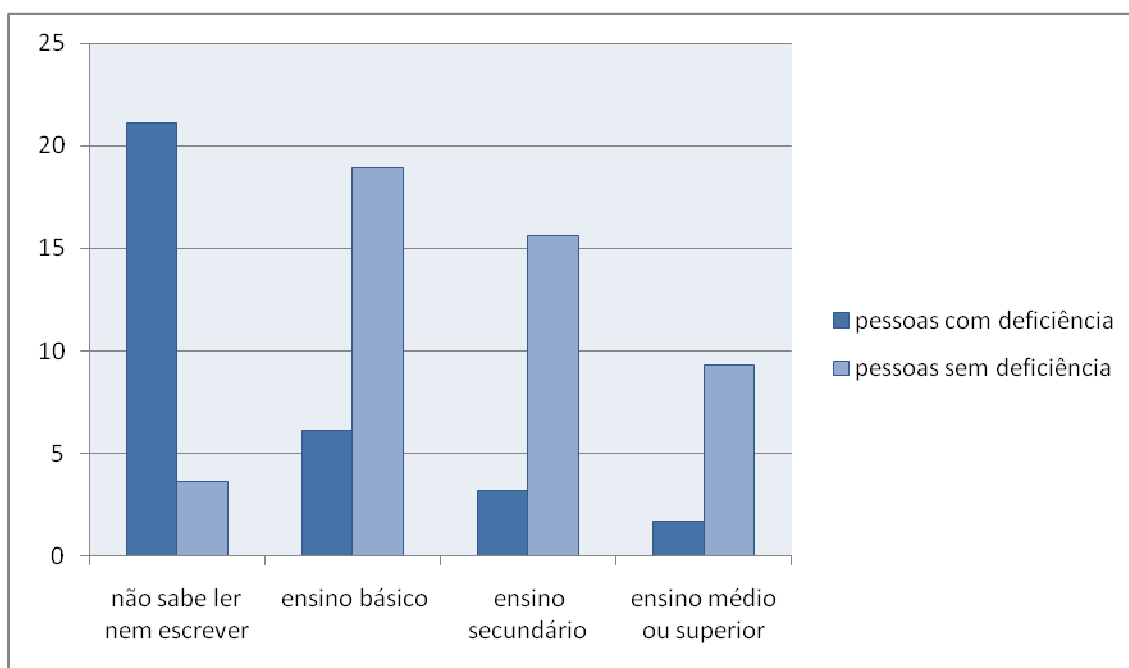
classe regular, aprendendo as mesmas coisas que os outros, ainda que de forma diferente e com apoios distintos.

Contrapõe-se à prática tradicional da “educação especial”, que enfatizava os deficits do aluno, assentava numa perspectiva assistencialista e era ministrada em estabelecimentos segregados.

O Decreto-Lei 3/2008, de 7 de Janeiro contém alguns aspectos positivos dos quais se destacam: a obrigatoriedade de aceitação da matrícula ou inscrição de qualquer criança ou jovem com NEE, bem como da elaboração de um programa educativo individual, a participação dos pais ou encarregados de educação no processo educativo e a inclusão de medidas nos Projectos Educativos dos Agrupamentos de Escolas.

No entanto, o Diploma não incorpora todo um conjunto de condições essenciais para assegurar uma educação inclusiva e de qualidade. Pelo contrário, as medidas que propõe negam os princípios da educação inclusiva e promovem uma política de contornos conservadores e retrógrados, que facilitam a exclusão.

Grau de escolaridade das pessoas com deficiência



Fonte: CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia

Estudo “Modelização das Políticas e das Práticas de Inclusão Social das Pessoas com Deficiências em Portugal (2005/2007)

Os dados mais recentes sobre a escolaridade das pessoas com deficiência, demonstram a urgência em adoptar medidas drásticas que contribuam para inverter uma situação gritante de desigualdade.

### **Contributos para uma educação inclusiva e de qualidade:**

1. A política de educação inclusiva e de qualidade tem de ser planeada com a participação da comunidade educativa, os pais, as organizações não governamentais e os peritos, através da partilha de saberes no processo de inclusão;
2. Valorizar o processo de aprendizagem, relevando a interacção e aprendizagem mutuas;
3. Diminuir a elevada concentração de alunos por escola, pela influência negativa que tem no processo de inclusão e aprendizagem;
4. Garantir a criação das equipas multidisciplinares;
5. Adaptar os currículos de acordo com os ritmos, capacidades e necessidades dos alunos;
6. Assegurar o investimento na formação inicial e contínua dos professores do ensino regular e dos professores especializados, educadores e auxiliares de educação;
7. Garantir que os alunos com NEE permaneçam na comunidade educativa da sua área de residência, assegurando o apoio centrado na sala de aula.
8. Adoptar medidas sistematizadoras e clarificadoras de intervenção educativa precoce tendo como base o apoio à família e a modificação dos ambientes de aprendizagem para que a criança possa beneficiar de uma educação apropriada às suas capacidades e necessidades;
9. Assegurar a autonomia das escolas e dos meios necessários para adaptações permanentes que permitam a inclusão;
10. Apoiar a investigação, recolha, tratamento e divulgação dos dados;
11. Garantir a interacção da comunidade educativa e científica;

## 7. Formação

**Permitir o acesso efectivo das pessoas com deficiência aos programas gerais de orientação técnica e vocacional, serviços de colocação e formação contínua.**

### **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**

As baixas habilitações literárias, as situações de desvantagem em relação ao acesso ou à manutenção do emprego, a constante evolução tecnológica, entre outras, constituem fortes razões para que seja dada atenção especial à formação profissional das pessoas com deficiência.

Para tanto o Estado deve definir uma política de formação profissional, orientação profissional e reconversão profissional inclusiva, assente em dados estatísticos tendo em conta as necessidades da população com deficiência em termos de formação, assim como as necessidades do mercado de trabalho.

A formação, orientação e reconversão profissionais para pessoas com deficiência devem prever:

Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho 60 milhões de pessoas com deficiência, em idade de trabalhar, encontram-se desempregadas sendo as principais vítimas da pobreza e exclusão social, que hoje atinge cerca de 18% da população europeia.

- Criação de condições nos Centros de Formação Profissional existentes e a criar, mesmo que temporariamente, para que as pessoas com deficiência motora, auditiva de orientação/cegos ou mental ligeira a eles possam aceder;
- A constituição de equipas especializadas em orientação profissional, que tenham ligação directa aos centros de formação e às equipas de ensino especial;
- Os cursos de formação de formadores devem

contemplar o ensino de pessoas com necessidades especiais;

- A formação/orientação profissional devem ser equacionadas tendo em consideração os tipos de deficiência;
- Criação de mecanismos que assegurem a colocação directa no mercado de trabalho, através, entre outros, de acordos com as entidades patronais;
- Incentivar as pessoas com deficiência a frequentar cursos de formação profissional;
- Proporcionar formação específica a assistentes sociais e educadores de infância na área da reabilitação.

## 8. Ajudas técnicas/Produtos de Apoio

**Os Estados Partes promovem a disponibilidade, conhecimento e uso de dispositivos e tecnologias de apoio concebidas para pessoas com deficiência que estejam relacionados com a habilitação e reabilitação.**

### **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**

As ajudas técnicas ou meios de compensação são imprescindíveis para aumentar o nível de autonomia, bem-estar e conforto das pessoas com deficiência e consequentemente a sua integração social.

A prescrição e concessão de ajudas técnicas às pessoas com deficiência esteve sempre rodeada das maiores dificuldades. Dificuldades que se prendem com os processos de prescrição e concessão, com a capacidade financeira dos serviços para as conceder ou concedê-las atempadamente e com a sua actualização face à constante evolução técnica e às novas tecnologias. A integração das pessoas com deficiência no mercado normal de trabalho depende em muitas situações da possibilidade de acederem a ajudas técnicas, pelo que o Estado deve:

- Simplificar e desburocratizar o sistema de prescrição e concessão de ajudas técnicas de forma a evitar situações de espera aos utilizadores, considerando que estas são essenciais às actividades de vida diária;



- Descentralizar o processo de prescrição e concessão de ajudas técnicas.
- Garantir a concessão gratuita de ajudas técnicas a todo o tipo de deficiências, assegurando a atribuição nominal e personalizada. Para tal o Orçamento de Estado deve contemplar as verbas necessárias tendo em conta a avaliação das necessidades;
- Criar centros de investigação e de recolha de informação, que mantenham actualizado o sistema ou sistemas de prescrição e concessão de ajudas técnicas sobre os avanços tecnológicos e novas tecnologias no âmbito da reabilitação;
- Criar um centro de fiscalização, constituído por técnicos abalizados e devidamente formados, que garantam a qualidade e actualidade das ajudas técnicas concedidas.

## 9. Incentivos ao emprego

### **Empregar pessoas com deficiência no sector público**

**Promover o emprego de pessoas com deficiência no sector privado através de políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de acção positiva, incentivos e outras medidas.**

### **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**

## Sector público

A aprovação em Fevereiro de 2001 do Decreto-Lei 29/2001, de 3 de Fevereiro, diploma que estabelece o sistema de quotas de emprego para as pessoas com deficiência nos serviços e organismos da Administração Central e Local foi o corolário de muitos anos de luta do movimento nacional de pessoas com deficiência em matéria de emprego no sector público. Da mesma forma, a aprovação da Directiva Comunitária 2000/78/CE, de 27 de Fevereiro sobre a igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional, bem como da Convenção sobre

os Direitos das Pessoas com Deficiência, resultou de um forte movimento reivindicativo das organizações internacionais de pessoas com deficiência.

Importa agora envidar todos os esforços para garantir a aplicação de todos estes normativos legais, nomeadamente:

- Adopção de medidas destinadas a desenhar e adaptar os postos de trabalho, criando condições de acessibilidade a nível técnico, arquitectónico e ao nível da informação;
- Adopção de medidas destinadas a facilitar o acesso das pessoas com deficiência aos novos recursos, instrumentos e equipamentos.

### **Sector privado**

A aplicação da Directiva Comunitária 2000/78/CE, de 27 de Fevereiro sobre a igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional deve ser acompanhada de campanhas de sensibilização, direccionada para os empregadores.

Nesta perspectiva o programa de acção comunitário de luta contra a discriminação, ao ser implementado, não deve estar desligado da aplicação da Directiva comunitária sobre emprego.

No âmbito da promoção do emprego de pessoas com deficiência no sector privado há um conjunto de medidas que urge tomar:

- Aumentar e diversificar os incentivos às empresas que empreguem pessoas com deficiência.
- Alargar as medidas e apoios destinados a desenhar e adaptar os postos de trabalho, criando condições de acessibilidade a nível técnico e arquitectónico.
- Na concessão de apoios financeiros e técnicos às pessoas com deficiência que pretendam criar pequenas empresas, garantir que o valor concedido seja de molde a possibilitar a viabilidade do projecto.

- Criação de serviços apropriados com vista a facilitar a colocação no meio laboral, tais como assistência pessoal e serviços de intérpretes de língua gestual, transcrição de textos e documentos em Braille.
- Adopção de meios de informação objectiva que permita o acesso a mecanismos existentes relacionados com o emprego, tanto na óptica das pessoas com deficiência como dos empregadores.
- Regulamentação dos nºs 1 e 2 do art.º 28 da Lei nº 38/2004 de 18 de Agosto (Lei de Bases da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência, ou seja, a quota de emprego no sector privado).

## 10. Sensibilização

**Os Estados Partes comprometem -se a adoptar medidas imediatas, efectivas e apropriadas para:**

- a) Sensibilizar a sociedade, incluindo a nível familiar, relativamente às pessoas com deficiência e a fomentar o respeito pelos seus direitos e dignidade;**
- b) Combater estereótipos, preconceitos e práticas prejudiciais em relação às pessoas com deficiência, incluindo as que se baseiam no sexo e na idade, em todas as áreas da vida;**
- c) Promover a sensibilização para com as capacidades e contribuições das pessoas com deficiência.**

### **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**

O estigma que desde sempre rodeou a deficiência ainda exerce demasiadas influências negativas no reconhecimento das capacidades de trabalho das pessoas com deficiência.

É urgente desenvolver campanhas de sensibilização visando os empregadores e a população em geral, com vista a:

- Consciencializar para as capacidades de trabalho das pessoas com deficiência;
- Incentivar os meios de comunicação social a que apresentem uma imagem positiva das pessoas com deficiência;
- Capacitar as pessoas com deficiência dos direitos e deveres a que estão sujeitas enquanto cidadãos de pleno direito.

*“projecto cofinanciado pelo programa de financiamento do INR, I.P.”*

