



ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE DEFICIENTES

Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Formação profissional

APD 18/03 – Junho 2003

“Os Estados devem reconhecer que as pessoas com deficiência devem estar habilitadas para exercer os seus direitos humanos, particularmente em matéria de emprego. Tanto em zonas rurais como nas urbanas deve haver igualdade de oportunidades para obter um emprego produtivo e remunerado no mercado de trabalho.”

Regra 7. das Regras Gerais sobre a Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Deficiência das Nações Unidas

Associação Portuguesa de Deficientes
Largo do Rato, 1250-185 Lisboa
Telef: 21 3889883 Fax: 21 3871095 E: info-sede@apd.org.pt

Índice

1. Preâmbulo	1
2. Introdução	2
3. Exposição de motivos	4
4. Propostas	
4.1. Educação	7
4.2. Articulação entre a escola e os centros de formação	7
4.3. Levantamento de dados	
4.3.1. Das pessoas com deficiência	8
4.3.2. Do mercado de trabalho	8
4.4. Medidas legislativas	
4.4.1. Formação profissional	9
4.4.2. Formandos	9
4.4.3. Formadores	10
4.5. Tipos de formação	10
4.6. Centros de formação profissional	10
4.7. Centros de emprego protegido	11
4.8. Enclaves nas empresas	11
4.9. Conselho Consultivo Nacional para a Formação Profissional	11
4.10. Medidas complementares	
4.10.1. Acessibilidade	12
4.10.1.1. Acessibilidade ao meio físico	12
4.10.1.2. Acessibilidade à informação e comunicação	12
4.10.1.3. Transportes	12
4.10.1.4. Desenho universal, Para Todos ou Inclusivo	13
4.10.1.5. Ajudas técnicas	13
4.10.1.6. Sensibilização	13

1. Preâmbulo

O presente documento, da autoria da Associação Portuguesa de Deficientes, pretende ser um contributo de orientação para a elaboração das políticas e medidas relativas à formação profissional.

Enquanto organização não governamental de defesa dos direitos humanos das pessoas com deficiência, é objectivo da APD garantir, através da elaboração das grandes linhas de orientação, que as políticas e medidas adoptadas para a inclusão social das pessoas com deficiência tenham como base de sustentação a filosofia da igualdade de oportunidades e de direitos.

Esta é, aliás, uma das funções atribuídas às organizações não governamentais na definição das Nações Unidas: *“uma organização não governamental (ONG) é qualquer grupo de cidadãos voluntários, sem fins lucrativos e organizado a nível local, nacional ou internacional. As ONG desenvolvem diversos tipos de serviços e funções: humanitárias, de informação aos governos sobre as preocupações dos seus cidadãos, de vigilância das políticas dos governos e de promoção da participação política ao nível comunitário. Fornecem análises e avaliações, servem de mecanismo de alerta avançada e ajudam a supervisionar e implementar os acordos internacionais. Algumas estão organizadas em volta de questões específicas tais como os direitos do homem, o meio ambiente ou a saúde...”*

2. Introdução

“Um dos meios mais seguros de libertar a sociedade da discriminação é combatendo-a no local de trabalho – fábrica, escritório, exploração agrícola, via pública. As pessoas que, no mercado de trabalho, não beneficiam das mesmas oportunidades que os outros, que não são tratados em pé de igualdade, cuja dignidade é desprezada, sofrem também muitas vezes a discriminação noutras esferas, mas é no local de trabalho que podemos combatê-la mais facilmente e mais eficazmente. Reunindo as pessoas mais diversas, independentemente da sua raça, sexo, idade, origem nacional ou ainda a sua aptidão física, o local de trabalho contribui para eliminar os preconceitos e demonstra que é possível, rentável e desejável banir a discriminação.”

“Vulgarmente, as pessoas com deficiência desempenham tarefas não qualificadas, mal remuneradas ou pertencem ao grupo de trabalhadores “últimos a ser contratados – primeiros a ser despedidos”, o que as torna particularmente vulneráveis aos efeitos da recessão. Em grande medida, a elevada taxa de desemprego observada entre as pessoas com deficiência resulta da discriminação de que as pessoas com deficiência são alvo na educação e formação. Em muitos casos o sistema de ensino não está apto a dar resposta às suas necessidades e a formação oferecida nos centros especializados normalmente não proporciona os conhecimentos e aptidões necessários. O desenvolvimento das novas tecnologias de informação e comunicação abrem interessantes perspectivas tanto ao nível da educação como da formação...”

In relatório global da OIT “A hora da igualdade no trabalho” apresentado na Conferência Internacional do Trabalho, 91.^a sessão 2003

A opção de criar/credenciar centros especializados de formação para pessoas com deficiência criou graves situações de infra-formação que urge corrigir.

De facto, a formação que actualmente é disponibilizada nestes centros circunscreve-se, na maior parte dos casos, a acções que são consideradas “adequadas” para cidadãos com deficiência, facto que limita sobremaneira os objectivos que devem presidir à formação profissional: a aquisição de conhecimentos, desenvolvimento das capacidades, aquisição de competências, de eficácia e eficiência para a inclusão na vida activa.

Garantir o acesso das pessoas com deficiência a todo o tipo e a todos os níveis das acções de formação profissional que são disponibilizadas para os cidadãos (com e sem trabalho) em geral é, no entender da APD, o grande princípio que deve ser adoptado de forma a garantir a igualdade de direitos e de oportunidades para as pessoas com deficiência.

Este é, aliás, um dos princípios da Directiva Comunitária 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro – que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional: *“Dentro dos limites das competências atribuídas à Comunidade, a presente Directiva é aplicável a todas as pessoas, tanto no sector público como no privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito: 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.”*

3. Exposição de motivos

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.

Actualmente, ainda subsiste um largo conjunto de factores que condicionam o acesso e manutenção do emprego dos cidadãos com deficiência:

1. Medidas legislativas insuficientes ou desajustadas;
2. Desconhecimento do universo dos cidadãos com deficiência em idade de trabalhar (especificidades, capacidades e necessidades);
3. Baixos níveis de escolaridade e de qualificação profissional das pessoas com deficiência. Cabe aqui referir que a UNESCO realça o papel crucial da educação primária na erradicação da pobreza;
4. Desarticulação entre a escola e os centros de formação;
5. Formação profissional inadequada;
6. Inacessibilidade do meio físico, da informação e da comunicação, nomeadamente nos centros de formação e nos locais de emprego;
7. Atitude negativa por parte dos empregadores que resulta, para além dos estereótipos criados, do desconhecimento das capacidades e potencialidades das pessoas com deficiência;
8. Atitude negativa de grande parte das associações sindicais e profissionais que se traduz na ausência de referências aos problemas e ausência de propostas relacionadas com o emprego das pessoas com deficiência;
9. Ausência de informação das próprias pessoas com deficiência e das suas famílias sobre os direitos que lhes assistem e as oportunidades existentes.

Face aos condicionalismos diagnosticados a formação profissional deve ser entendida como uma acção complementar de todo o conjunto de medidas a adoptar para assegurar a inclusão na vida activa e a auto-representação.

“A integração das pessoas com deficiência nos programas regulares de formação profissional é parte fundamental dos direitos e responsabilidades da pessoa como indivíduo e como parte duma colectividade. Direito e responsabilidade das pessoas com deficiência para desenvolver as suas capacidades e obter a maior autonomia possível; direito ao reconhecimento das diferenças e à criação de adaptações necessárias para evitar a exclusão por causa das diferenças; direito e responsabilidade de aceder aos serviços para uma reabilitação integral; direito e responsabilidade para participar em organizações e decisões para melhorar a qualidade de vida; direito a serem priorizadas as capacidades e potencialidades da pessoa sobre as suas limitações com o objectivo de desenvolver ao máximo as suas possibilidades humanas.”

Organização Internacional do Trabalho

A OIT identifica a formação profissional como:

- Uma ferramenta para melhorar a qualidade do emprego e, assim, incrementar o nível de vida e de condições laborais dos trabalhadores.
- Ajuda o acesso a empregos de qualidade e, inclusivamente, à promoção no emprego.
- Um instrumento estratégico capaz de contribuir e orientar a contratação laboral tendo em consideração o capital humano e a não se basear na disposição de empregar a baixo custo.
- Tende a ajudar o trabalhador a conservar o seu emprego, já que lhe permite adaptar-se melhor às mudanças, assumir novas tarefas e melhorar o seu desempenho.
- Um elemento essencial para os próprios empregadores, porque colabora com a maior eficácia, produtividade e competitividade da empresa: uma melhor qualidade de trabalho implica também o aumento da produtividade e da adaptabilidade às mudanças, pelo que pode converter-se numa vantagem competitiva da empresa.
- Um elemento essencial para a recolocação de desempregados.

O direito do trabalhador à habilitação profissional, exigível directamente ao empregador e ao Estado está incorporado em alguns dos pactos, protocolos e declarações internacionais de direitos humanos.

Em conclusão, deve ser definida uma política de formação profissional, orientação profissional e reconversão profissional inclusiva, que assente em:

- 1) Desígnio político forte e assumido, transparente e contratualizado com todos os intervenientes do sistema a começar pelas organizações representativas das pessoas com deficiência;
- 2) Objectivos;
- 3) Estratégia/metodologia;
- 4) Metas (qualitativas e quantitativas);
- 5) Acções calendarizadas e orçamentadas;
- 6) Mecanismos de controlo dos desvios (quantitativos e qualitativos);
- 7) Avaliação ao final de um período;
- 8) Realinhamento dos objectivos e relançamento da estratégia;
- 9) Dados estatísticos reais do universo a que se destina e no conhecimento das necessidades dos cidadãos com deficiência bem como nas necessidades do mercado de trabalho.

4. Propostas

4.1. Educação

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 noutros, a inclusão social de todos quantos sejam atingidos por esta discriminação. Logo deve ser feito um grande esforço para eliminar tais situações sob pena de se hipotecar as gerações vindouras.

Considerando que os objectivos da educação devem fundamentalmente:

- Promover valores e princípios; potenciar as capacidades e desenvolver competências;
- Estimular potencialidades de realização;
- Incentivar para a vida autónoma e a auto-representação.

E, considerando que a educação de qualidade, baseada em princípios de igualdade de oportunidades, propicia a inclusão social.

A educação deve considerar entre os seus objectivos o desenvolvimento das competências psicossociais e da capacitação laboral com vista à inserção no mercado de trabalho de harmonia com as possibilidades, necessidades e perspectivas da pessoa e da comunidade.

4.2. Articulação entre a escola e os centros de formação

Deve ser estabelecida a articulação entre as escolas e os centros de formação de forma a:

- Dotar as escolas de conhecimento das ofertas existentes no País ao nível de formação, possibilitando o encaminhamento dos jovens;
- Dotar os centros de formação, através do IEFP, de conhecimento prévio dos níveis de qualificação e necessidades dos alunos.

4.3. Levantamento de dados

4.3.1. Das pessoas com deficiência

A ausência de fontes estatísticas actualizadas impede o conhecimento da situação das pessoas com deficiência face ao mercado de trabalho.

Para colmatar esta lacuna é necessário fazer um levantamento de dados que assente em seis vertentes:

- Pessoas com deficiência integradas no mercado de trabalho e a frequentar formação contínua e os que não frequentam ou nunca tiveram acesso a este tipo de formação ;
- Pessoas com deficiência a frequentar acções de formação profissional e em que áreas;
- Pessoas com deficiência em idade activa inactivas;
- Pessoas com deficiência em idade activa desempregadas de Longa Duração ou não;
- Jovens com deficiência à procura do primeiro emprego;
- Análise das expectativas, interesses, conhecimentos, experiências e capacidades das pessoas.

4.3.2. Do mercado de trabalho

Uma formação profissional adequada e planificada subentende o conhecimento continuado e actualizado das necessidades do mercado de trabalho.

4.4. Medidas legislativas

4.4.1. Formação profissional

As medidas legislativas e regulamentos relativos à formação profissional e formação de formadores devem ser elaboradas na perspectiva da formação profissional inclusiva.

Deve, ainda, prever a constituição de equipas especializadas em orientação profissional, que tenham ligação directa aos centros de formação e às equipas de ensino especial.

A credenciação dos centros de formação profissional só deverá ser feita mediante a inclusão das adaptações mínimas necessárias à frequência das acções de formação das pessoas com deficiência de forma não segregada dando cumprimento às exigências legais em vigor (Decreto-Lei n.º 123/97, de 22 de Maio e outras) e as que vierem a ser transpostas até 2 de Dezembro de 2003 para legislação nacional de acordo com as exigências requeridas pela UE, na Directiva Comunitária 2000/78/CE de 27 de Novembro.

4.4.2. Formandos

Nenhuma medida ou regulamento pode penalizar pessoas que queiram aceder a acções de formação.

Nesta perspectiva, a norma que estabelece a suspensão da pensão social de invalidez no período de frequência de acções de formação profissional, prevista no Decreto-Lei 18/2002 de 29 de Janeiro, deve ser revogada de imediato.

4.4.3. Formadores

Os cursos de formação de formadores devem contemplar requisitos curriculares que se adequem aos princípios do “Desenho Universal” “Para Todos” ou “Inclusivo” garantido assim, o ensino/formação de qualidade sem excluir as pessoas com deficiência física, sensorial, cognitiva ou outra.

4.5. Tipos de formação

Deve ser garantido o acesso a todos os tipos e níveis previstos na Directiva Comunitária 2000/78/CE de 27 de Novembro, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional:

- Orientação profissional;
- Formação profissional;
- Formação profissional avançada;
- Reconversão profissional.

4.6. Centros de formação profissional

Os centros de formação profissional devem garantir a acessibilidade a pessoas com mobilidade reduzida, bem como a acessibilidade à informação e à comunicação.

Devem ainda garantir adaptações razoáveis tal como dispõe a Directiva Comunitária 2000/78/CE de 27 de Novembro.

A credenciação dos centros de formação deve obedecer a estes pressupostos.

4.7. Centros de emprego protegido

Os centros de emprego protegido além da valência de empregabilidade devem contemplar a valência de formação profissional na perspectiva de inclusão dos trabalhadores com deficiência no mercado normal de trabalho.

4.8. Enclaves nas empresas

Segundo o MSE – Mercado Social de Emprego entende-se por enclave um grupo de pessoas com deficiência que exerçam a sua actividade em conjunto, sob condições especiais no meio normal de trabalho. Entre os objectivos previstos para os enclaves conta-se o de proporcionar formação e desenvolver as competências profissionais com a finalidade de aumentar a capacidade de competir no mercado normal de trabalho.

4.9. Conselho Consultivo Nacional para a Formação Profissional

O Conselho Consultivo Nacional para a Formação Profissional, criado em Dezembro de 2001 não integra as ONG de pessoas com deficiência, facto que, no entender da Associação, pode limitar a adopção de medidas que assegurem a igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência no acesso ao Sistema Nacional de Formação Profissional.

4.10. Medidas complementares

Visto que a deficiência é uma matéria transversal, que respeita a todas as áreas, o sucesso de qualquer política sectorial depende da adopção de uma política compreensiva e coordenada que abranja matérias tão distintas quanto a educação, transportes, meio edificado, etc..

4.10.1. Acessibilidade

4.10.1.1. Acessibilidade ao meio físico

Na perspectiva de um ambiente livre de barreiras, devem ser adoptadas medidas que visem:

- Fiscalização dos projectos a executar para construção de edifícios públicos, equipamentos colectivos e via pública, no respeito do estipulado no Decreto-Lei 123/97 de 22 de Maio;
- Fiscalização das obras de adaptação dos edifícios públicos, equipamentos colectivos e via pública construídos antes da publicação do Decreto-Lei 123/97 de 22 de Maio;
- Aprovação de normas técnicas destinadas a garantir a acessibilidade ao meio edificado habitacional.

4.10.1.2. Acessibilidade à informação e comunicação

As pessoas com deficiência, particularmente com deficiência auditiva, visual ou com dificuldades de aprendizagem enfrentam sérios obstáculos no acesso à

informação e comunicação o que as torna particularmente vulneráveis, se considerarmos a importância e velocidade a que circula a informação na sociedade actual.

Assim, a informação e comunicação devem apresentar-se de forma a resultar acessíveis a pessoas com dificuldades de orientação espacial, pessoas com deficiência auditiva e pessoas com deficiência visual.

4.10.1.3. Transportes

Além da progressiva adaptação da rede pública de transportes terrestres, ferroviários, marítimos e aéreos, impõe-se a disponibilização de outro tipo de transportes: porta a porta e de aluguer.

Impõe-se, ainda, garantir a possibilidade de estacionar em lugares de estacionamento de superfície não reservados, a título gratuito, bastando para tanto que o veículo esteja identificado com o símbolo internacional de acesso, passado pela Direcção Geral de Viação.

4.10.1.4. Desenho universal, Para Todos ou Inclusivo

Deve ser adoptado o conceito de Desenho Universal, isto é: conceber, produzir e comercializar produtos, serviços, sistemas e ambientes correntes que sejam acessíveis e utilizáveis por todos, tanto quanto possível sem a necessidade de adaptações ou de desenho especial.

4.10.1.5. Ajudas técnicas

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. Assim propõe-se:

- 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;
- Garantir a concessão gratuita de ajudas técnicas a todo o tipo de deficiências, assegurando a atribuição nominal e personalizada.

4.10.1.6. Sensibilização

O estigma que desde sempre rodeou a deficiência ainda exerce demasiadas influências negativas no reconhecimento das capacidades de trabalho das pessoas com deficiência, pelo que devem ser elaboradas campanhas com o objectivo de:

- Sensibilizar os empregadores, associações sindicais, associações profissionais e a população em geral para os direitos, necessidades e possibilidades das pessoas com deficiência;
- Elaborar campanhas destinadas a capacitar as pessoas com deficiência dos seus direitos e deveres enquanto cidadãos de pleno direito;
- Capacitar as pessoas com deficiência dos seus direitos e deveres enquanto cidadãos de pleno direito.

Por outro lado, importa incentivar os meios de comunicação social a que apresentem uma imagem positiva das pessoas com deficiência.