



Módulo I

Emprego e Deficiência: Enquadramento Geral



Introdução

Conteúdo do Módulo

- **O Projeto Awareness4Change**
- **Estatísticas sobre a deficiência e empregabilidade**
- **Legislação Portuguesa**
- **Tendências Políticas**
- **Boas Práticas na Europa**

O Projeto Awareness4Change

1º Atividade

Luta de Bolas de Neve



Regras

- Responder às perguntas feitas pelo formador
- Transformar a folha de papel numa bola de neve
- Após o sinal começa a luta de bolas de neve
- Uma vez terminada a "luta" apanhar uma bola de neve, abri-la e responder à pergunta de follow up

Vai precisar de

1



2



O Projeto Awareness4Change

1º Atividade – Luta de Bolas de Neve

Pergunta 1 (para escrever a resposta)

Quais as principais barreiras que identifica, enquanto profissional de RH, para a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

Seguimento da Pergunta 1 (a discutir)

O que podem as organizações/empregadores fazer para desafiar estas percepções e diminuir estas barreiras?

Pergunta 2 (para escrever a resposta)

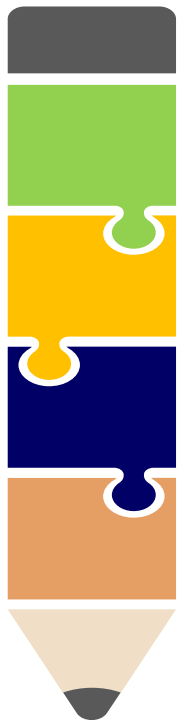
Considerando as barreiras identificadas, classifique-as da mais à menos desafiante?

Seguimento da Pergunta 2 (a discutir)

Explique a razão da ordem da classificação?

O Projeto Awareness4Change

Atividades do Projeto



Relatório Europeu sobre as atitudes face à deficiência no Emprego

Focus Group com Pessoas com deficiência

Formação Awareness4Change

Conferência Nacional



Investigação sobre a legislação dos países da parceria e desenvolvimento de formulários em 128 empresas europeias

Realização de Focus Group com 135 Pessoas com deficiência sobre as suas perceções no mercado laboral

20h de Formação direcionadas a Profissionais de RH e Empregadores

Partilha dos resultados do Projeto e espaço de discussão e divulgação de boas práticas nacionais e europeias

Direitos das Pessoas com Deficiência

Artigo 27.º da CDPD

Reconhece o direito das pessoas com deficiência a trabalharem em pé de igualdade com os outros, num mercado de trabalho e num ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível.

Estatísticas sobre a deficiência e empregabilidade

As estatísticas da década de 2009-2019 em Portugal revelam que:

O número de pessoas com deficiência desempregadas registadas nos centros de emprego aumentou em:

41%

Os pedidos das pessoas com deficiência para medidas específicas e gerais de apoio ao emprego quase duplicaram

32 452

A percentagem de pessoas com deficiência que trabalham em empresas com mais de 10 trabalhadores é

< 1%

A nível de formação em 2018, a % de pessoas com deficiência com Ensino Superior era de:

10%

Medidas de apoio IEFP



Estágios de Inserção para Pessoas com Deficiência e Incapacidade

Desenvolvimento de atividades em contexto laboral por PDI de modo a aferir as condições para o exercício de uma atividade profissional. Desenvolvem as suas competências pessoais e profissionais de forma a promover e a facilitar a sua inserção.

Adaptação de Postos de Trabalho e Eliminação de Barreiras Arquitetónicas

Apoios financeiros aos empregadores que necessitem de adaptar o posto de trabalho às dificuldades do trabalhador com deficiência bem como eliminar obstáculos físicos que impeçam ou dificultem o acesso ao local de trabalho ou a sua mobilidade no interior das instalações

Contrato Emprego-Inserção para Pessoas com Deficiência e Incapacidade

Realização, por **desempregados subsidiados**, de trabalho socialmente necessário que satisfaça necessidades sociais ou coletivas temporárias, no âmbito de projetos promovidos por entidades coletivas públicas ou privadas sem fins lucrativos.

Contrato Emprego-Inserção +

Realização, por **desempregados beneficiários de rendimento social de inserção**, de trabalho socialmente necessário que satisfaça necessidades sociais ou coletivas temporárias, no âmbito de projetos promovidos por entidades coletivas públicas ou privadas sem fins lucrativos.

Emprego Protegido

Exercício de atividade profissional por PDI e capacidade de trabalho reduzida em estruturas dos setores primário, secundário ou terciário e denominadas centros de emprego protegido (CEP).

Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade

Programa de apoio ao emprego e qualificação no âmbito da reabilitação profissional que integra diversas modalidades de apoio destinadas às pessoas com deficiência e incapacidade que apresentam dificuldades no acesso, manutenção e progressão no emprego

Legislação sobre pessoas com deficiência e emprego

Em Portugal, existem medidas específicas para proteger e desenvolver o emprego das pessoas com deficiência como:

- Políticas de apoio à reabilitação
- Legislação contra a discriminação
- Medidas de apoio à integração no mercado normal de trabalho
- Prémios de mérito para os empregadores

Quadro Legal

Lei 29/2001, de 3 de fevereiro – Sistema de cotas de emprego para pessoas com deficiência, com incapacidade igual ou superior a 60%

Lei 38/2004 – Condições de igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência

Decreto-Lei nº 290/2009 – Programa de emprego e apoio à Qualificação de pessoas com deficiência e Apoio técnico e financeiro do IEFP

Lei 4/2019 – Novo sistema de cotas de emprego para pessoas com deficiência, com incapacidade igual ou superior a 60% (não inferior a 1% em médias empresas e não inferior a 2% em grandes empresas.)

Legislação sobre pessoas com deficiência e emprego

.Benefícios adicionais para as empresas, pela contratação de pessoas com deficiência, definidas por lei:

- Apoio financeiro;
- Medida Contrato – emprego;
- Contrato de trabalho apoiado no mercado aberto;
- Desconto na Taxa Social Única;
- Adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetônicas;
- Isenção de pagamento de taxa social única para o primeiro emprego e desempregados de longa duração;
- Marca empregadores inclusivos;
- Promoção da imagem pública da empresa;
- Melhoria do clima organizacional;
- Promoção da diversidade e contribuição para o desenvolvimento sustentável da empresa.

Em toda a Europa, a participação no mercado de trabalho de pessoas com deficiência continua a ser inferior à das pessoas sem deficiência.

A avaliação da Estratégia para a Deficiência 2010-2020
identificou o EMPREGO como uma das 5 principais prioridades
para as ações FUTURAS!

Estatísticas do Eurostat:

Taxa de emprego:
Pessoas com deficiência: 50,8%
Pessoas sem deficiência: 75%

Principais obstáculos ao emprego de pessoas com deficiência



- estereótipos relacionados com a deficiência
- dificuldades burocráticas no acesso aos serviços disponíveis



- falta de visão estratégica na governação
- controlo insuficiente da implementação das políticas



- recursos de formação limitados para os empregadores
- falta de apoio especializado



Fonte: EUROFOUND,
(2021), Integração da
deficiência e do mercado
de trabalho: Tendências
políticas e apoio nos
Estados-Membros da UE



1) Estágios e programas e percursos profissionais

Boas práticas

Croácia: A medida "Experiência é o melhor professor" apoia a cooperação com as empresas para proporcionar uma primeira experiência de trabalho para jovens com deficiência. Os participantes adquirem conhecimentos e competências práticas, o que reforça a sua empregabilidade. Ao mesmo tempo, este programa aumenta a consciência geral dos problemas com que as pessoas com deficiência se defrontam no mercado de trabalho e alarga as possibilidades de integração social. A sustentabilidade foi identificada como a sua principal deficiência.

Chipre: O «Regime de subvenção das organizações para programas de formação profissional para pessoas com deficiência» apoia financeiramente as organizações que representam diferentes grupos de pessoas com deficiência para o ensino e formação de profissionais adaptados. Isto abrange a remuneração dos formadores, o aluguer de equipamentos e espaços de formação e a reprodução de material de formação. Apesar da sua pequena escala, permitindo apenas uma eficácia e alcance limitados, o programa tem uma forte aposta na relevância da formação ministrada

2) Assistência ao trabalho e iniciativa orçamental pessoal

Boas práticas

Alemanha: No regime de assistência ao trabalho, o estado prestou apoio sistemático aos trabalhadores para compensar quaisquer limitações funcionais relacionadas com a deficiência. Critérios de elegibilidade rigorosos garantem a pertinência da medida: os trabalhadores devem ter uma deficiência grave e poder realizar um trabalho adequado apenas com apoio substancial, que tem de ser regular e permanente. A pessoa com deficiência recebe um orçamento pessoal para contratar um assistente de trabalho, uma estratégia que apoia o desempenho dos colaboradores e aumenta as suas hipóteses de garantir emprego. As principais restrições prendem-se com o orçamento restrito e a duração do apoio, a par dos procedimentos complexos, da baixa visibilidade e da sustentabilidade limitada dos resultados sem a assistência contínua. A medida do "orçamento pessoal" cria autonomia para as pessoas que podem organizar os seus próprios benefícios e serviços. Esta liberdade de escolha aumenta a independência dos beneficiários e resolve um triângulo burocrático entre agências de financiamento, beneficiários e prestadores de serviços.

3) Facilitar a retenção no emprego

Boas práticas

Portugal: A medida "Acompanhamento pós-colocação" proporciona uma reabilitação profissional especializada para trabalhadores com deficiência e seus empregadores, a fim de manter o emprego e promover a progressão na carreira. A assistência vai desde o apoio técnico, incluindo a adaptação ou reorganização das tarefas de trabalho, à integração social no ambiente de trabalho, ao desenvolvimento de competências sociais e pessoais e ao apoio à acessibilidade.

Irlanda: O "Subsídio de Retenção de Trabalhadores" ajuda os empregadores a reter os trabalhadores que adquirem uma condição que tenha impacto na sua capacidade de desempenhar o seu trabalho, explorando a sua capacidade contínua de operar como um membro produtivo da força de trabalho. Os empregadores estão habilitados a comprar nas competências e conhecimentos especializados externos necessários para desenvolver uma "estratégia de retenção escrita" individualizada para um trabalhador que adquire uma deficiência. O financiamento é então disponibilizado para implementar a estratégia, incluindo para a reconversão, preparação de emprego ou contratação de um coordenador externo. Embora possa ajudar os empregadores a permitir que os trabalhadores com uma deficiência recém-adquirida voltem ao trabalho, a medida tem sido criticada por não apoiar a falta de produtividade e por ser raramente utilizada

Caso de Estudo

Leia o Caso de Estudo (7 minutos)

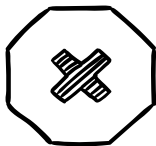
Divisão em 5/6 Grupos

Responder às seguintes questões (15/20 min):

- O que acha sobre o processo de onboarding realizado pela empresa?
- Quais as sugestões propunha à Joana?

Apresentação e discussão entre o Grupo (20 min)

Caso de Estudo

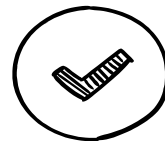


Não tenha medo de reconhecer estas diferenças na sua equipa. Fingir que as diferenças não existem apenas cria um tabu sobre como melhor apoiar cada membro da equipa.

Não transforme as adaptações em algo notável ou especial, destacando assim os empregados com deficiência.

Não critique os trabalhadores com deficiência por solicitarem adaptações, alegar que estão a criar um fardo para a equipa, ou exigir provas de que precisam de adaptações específicas.

Seja ponderado sobre a forma como as práticas de união da sua equipa podem excluir trabalhadores com deficiência.



Durante o processo de recrutamento, fale com todos os trabalhadores e pergunte-lhes se precisam de adaptações, sublinhando que o estatuto de deficiência permanecerá confidencial

Nem todas as deficiências que requerem adaptações são óbvias para um observador externo.

Envolve os Gestores/Chefias e o departamento de RH em todo o processo

Trabalhe com todos os colaboradores para acomodar as suas necessidades

Uma história - TEDx Talks

Deficiência vs Local de Trabalho | Lesa Bradshaw | TEDxLytteltonWomen:

Empresária local e consultora de RH, Lesa Bradshaw, sócia da Bradshaw Le Roux Consulting, especialista em recrutamento e avaliação e consultores de integração de deficiência - nasceu com Atrofia Muscular Espinhal.

https://www.youtube.com/watch?v=W3_RjJtd6Eo





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



PROJECT PARTNERS:



<https://www.awareness4change-project.org>

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um entrave ao conteúdo que reflita apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita das informações que aí contém.