

# A Integração de Pessoas com Deficiência nas Empresas: Como Actuar





# A Integração de Pessoas com Deficiência nas Empresas: Como Actuar

## AGRADECIMENTOS

Agradecemos a colaboração das entidades que trabalharam na adaptação deste documento:

Auchan  
BP  
CTT  
DHL  
Fundação Portugal Telecom  
Galp Energia  
Groundforce Portugal  
IBM  
SNRIPD - Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração de Pessoas com Deficiência

Para além das empresas acima mencionadas, a Grace agradece ainda às seguintes empresas pelo seu contributo na apresentação de case studies:

ISS Servisystem  
Nova Extral

Agradecemos igualmente às restantes entidades que prestaram apoio técnico à adaptação deste manual:

IEFP - Instituto de Emprego e Formação Profissional  
Departamento de Assuntos Europeus e Relações Internacionais (DAERI) do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.  
CERCI Lisboa

## FICHA TÉCNICA

**Título:**

A Integração de Pessoas com Deficiência nas Empresas: Como Actuar

**Autor:**

GRACE

**Local e data de Edição:**

Lisboa, Maio 2005

**Design:**

Spirituc

**Tiragem:**

5.000

## PREFÁCIO

Desde que há cinco anos atrás se constituiu como associação na área da cidadania empresarial, a GRACE sempre se pautou por uma profunda convicção de que o desenvolvimento de um mundo cada vez mais global só será possível através da participação activa de todos os intervenientes sociais.

Tem sido, pois, num espírito de total abertura que temos vindo a desenvolver todas as nossas actividades associativas, procurando enquadrá-las não apenas a nível do tecido empresarial como de todos os outros sectores da sociedade.

Talvez também por isso, todos nós, membros associados do GRACE, temos sabido trazer para este movimento associativo a dinâmica, o entusiasmo e a capacidade de fazer acontecer que caracterizam as organizações a que estamos ligados no âmbito da nossa actividade diária.

E, de uma fase inicial de necessária reflexão, envolvimento com todos os agentes sociais, sensibilização, discussão e partilha de melhores práticas, é chegada a hora de, com base no trabalho já realizado, nos focarmos no apoio a todos os que acreditam que a incorporação dos valores da responsabilidade social são uma mais valia tanto pessoal como colectiva.

Conscientes da premência que assume a passagem da palavra aos actos, empenhámo-nos no lançamento do Guia Prático para a Responsabilidade Social das Empresas – Primeiros Passos que, como o próprio nome indica, marcou o início de um projecto que se destina a contribuir para uma maior adesão de empresas e organizações a temas cuja relevância é crescente.

Cumprida que foi essa iniciativa, segue-se-lhe agora o lançamento de um novo trabalho que gostaríamos que fosse entendido como mais um pilar da estratégia das organizações.

Resultante da nossa parceria com o Instituto Ethos do Brasil, e adaptado à realidade nacional por um conjunto de empresas e instituições, “A Integração de Pessoas com Deficiência nas Empresas: Como Actuar” é um manual que defende comportamentos de abertura à diversidade e à inclusão, não apenas por uma questão de direitos humanos, mas também pelas vantagens intelectuais, sociais e competitivas daí provenientes.

Uma nota especial a todos quantos nas organizações a que estamos afectos, e a quem esta temática toca mais profundamente até por com ela estarem muito particularmente relacionados, o nosso especial testemunho de agradecimento pelo alento que nos deram para levarmos esta obra por diante.

Possam os seus exemplos, associados aos de tantos outros que não saberemos nomear, sustentar a certeza de que é na diversidade e na inclusão que reside a qualidade da sociedade que queremos para as gerações actuais e do futuro.

Esta obra cumprirá então o grande desígnio a que se propõe. O de ser um instrumento importante e um referencial para empresas, organizações governamentais e não governamentais, organismos públicos e privados, comunicação social, em suma, todos os que acreditam que é na coesão social, na dignidade humana e na produtividade que reside a diferença capaz de fazer eliminar todo o tipo de barreiras e de factores de discriminação, elementos essenciais numa sociedade mais equitativa.

João Reis  
Presidente da Direcção da GRACE



## ÍNDICE

<b>O QUE PODE SER FEITO</b>	<b>. 11</b>
A integração de pessoas com deficiência nas organizações faz parte da responsabilidade social empresarial	. 11
A situação das pessoas com deficiência em Portugal	. 11
Garantias legais de acesso ao trabalho	. 13
Benefícios para a empresa/organização	. 17
Passos a dar na empresa/organização	. 18
Assegurando a acessibilidade	. 21
Medidas para superar o preconceito	. 23
Conviver com as pessoas com deficiência	. 23
Como envolver os Parceiros	. 24
<b>O QUE ESTÁ A SER FEITO</b>	<b>. 29</b>
Auchan	. 30
BP	. 31
CTT	. 32
Galpenergia	. 34
Groundforce Portugal	. 36
Grupo Portugal Telecom	. 37
ISS Servisystem	. 38
Nova Extral	. 40
<b>ANEXOS</b>	<b>. 45</b>
Orientações para o relacionamento	. 45
Glossário	. 48
Referências na Internet	. 51
Entidades que apoiam processos de integração de pessoas com deficiência nas organizações	. 52
Legislação	. 54





## **O QUE PODE SER FEITO 11**

A integração de pessoas com deficiência nas organizações faz parte da responsabilidade social empresarial	. 11
A situação das pessoas com deficiência em Portugal	. 11
Garantias legais de acesso ao trabalho	. 13
Benefícios para a empresa/organização	. 17
Passos a dar na empresa/organização	. 18
Assegurando a acessibilidade	. 21
Medidas para superar o preconceito	. 23
Conviver com as pessoas com deficiência	. 23
Como envolver os Parceiros	. 24

## **O QUE ESTÁ A SER FEITO . 29**

Auchan	. 30
BP	. 31
CTT	. 32
Galpenergia	. 34
Groundforce Portugal	. 36
Grupo Portugal Telecom	. 37
ISS Servisystem	. 38
Nova Extral	. 40

## **ANEXOS . 45**

Orientações para o relacionamento	. 45
Glossário	. 48
Referências na Internet	. 51
Entidades que apoiam processos de integração de pessoas com deficiência nas organizações	. 52
Legislação	. 54



## O QUE PODE SER FEITO

### A INTEGRAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES FAZ PARTE DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

A aceitação da diferença na admissão de pessoas com deficiência faz parte das boas práticas empresariais. Desta forma, as empresas/organizações, para além de combaterem o preconceito, reconhecem a igualdade essencial entre as pessoas. Os programas corporativos de valorização da diversidade são cada vez mais visíveis nas 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.

Num quadro social marcado por discrepâncias profundas, é cada vez mais clara a importância estratégica de gerar uma realidade social sem discriminações, que responda à procura e às necessidades de todos os segmentos da sociedade. Um modelo de sustentabilidade promove o desenvolvimento de toda a sociedade e concomitantemente os negócios.

Incrementar a diversidade é também promover a igualdade de oportunidades, de forma a que todos possam desenvolver as suas potencialidades. No caso de pessoas com deficiência, devem ser sobretudo garantidos 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.

Quanto à integração no mercado de trabalho, o primeiro passo a dar é a implementação de acessibilidades nos edifícios, nos espaços envolventes e nos próprios equipamentos de trabalho. Do mesmo modo, é necessário assegurar as condições para a interacção das pessoas com deficiência com os restantes colaboradores da empresa/organização e com os clientes ou fornecedores com os quais interagem no desenvolvimento da sua actividade. Ao contratar estas pessoas dando-lhes todas as possibilidades para o desenvolvimento das suas capacidades deve ter-se em conta que a sua avaliação deve ser feita de acordo com critérios de desempenho adequados à função e previamente estabelecidos.

### A SITUAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM PORTUGAL

Os resultados do Censo de 2001 apontam para a existência, em Portugal, numa população (residente) de 10.355.824 milhões de indivíduos, 634.408 pessoas com deficiência, ou seja, uma relação de 61,3 por mil indivíduos.

População residente, total e com deficiência por grupos de idade			
CENSO	POPULAÇÃO	POP. C/ DEF.	TAXA DE DEF.
Total	10355824	634408	6,13
-16 anos	1784125	38877	2,18
16-24 anos	1352106	47886	3,54
25-54 anos	4396336	228687	5,20
55-64 anos	1121137	106211	9,47
+64 anos	1702120	212747	12,50

Fonte: Censo à População de 2001, INE 1

1 INE - Instituto Nacional de Estatística (www.ine.pt)

Considerando a população residente e a tipologia de deficiências adoptadas no Censo, 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.

População com mais de 15 anos, com deficiência e a condição perante o trabalho	
<b>TOTAL</b>	<b>601583</b>
Activos	174293
Empregados	157658
Desempregados	16635

Fonte: Censo à População de 2001, INE

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%).

O Censo também apresenta os resultados do principal meio de vida da população com deficiência e com idade superior a 15 anos.

O principal meio de vida das pessoas com deficiência (+15 anos)	
<b>TOTAL</b>	<b>448511</b>
Trabalho	149477
Rendimentos de propriedade e empresas	309
Subsídio de desemprego	9545
Subsídio temporário, por acidente ou doença profissional	10060
Outros subsídios	1266
Rendimento Mínimo Garantido	5811
Pensão, Reforma	332297
Apoio Social	9701
A cargo da família	70940
Outras fontes de rendimento	8582

Fonte: Censo à População de 2001, INE

Os valores da população com deficiência determinados pelo Censo são inferiores a algumas expectativas, baseadas em estimativas sobre a deficiência nos países da União Europeia.

São também inferiores aos estimados pela única operação estatística realizada em Portugal com o fim de medir este fenómeno, o Inquérito Nacional às Incapacidades, Deficiências e Desvantagens (INIDD), realizado em 1994 pelo Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (SNRIPD), com a colaboração do INE e do Departamento de Estatística do Trabalho, Emprego e Formação Profissional (DETEFP), que estimava em 905488 o número de pessoas com deficiência, representando 9,2% da população total.

## População, total e com deficiência e taxas de deficiência por grupos de idade

	TOTAL	Pop. c/ def.	Taxa de def.
Total	9887561	905488	9,16
-16 anos	1941048	69288	3,57
16-24 anos	1464088	54088	3,70
25-54 anos	3895535	249893	6,41
55-64 anos	1159784	174233	15,02
+64 anos	1427104	357984	25,08

Fonte: INIDD, SNRIPD, 1994

A explicação mais plausível para esta diferença parece estar no processo de inquirição do Censo, que se baseia fundamentalmente na autoavaliação de cada respondente, em relação aos tipos de deficiência inscritos nos respectivos questionários. Embora a autoavaliação esteja também presente nos inquéritos especializados, como foi o caso do INIDD, ela é aferida por uma bateria de questões muito mais aprofundada e o preenchimento dos questionários é apoiado por inquiridores que receberam uma formação adequada para o efeito.

Assim, no Censo, a dimensão e natureza da deficiência correspondem, essencialmente, ao modo como os indivíduos a si próprios se vêem, face a tal problema, e não àquilo que poderia ser determinado pela observação mais atenta de especialistas neste domínio.

Não obstante esta possível limitação, o carácter de universalidade desta operação estatística, o detalhe regional e sub-regional, a possibilidade de caracterizar e situar a população com deficiência (nomeadamente quanto ao estatuto sócio-económico, à educação e a outros aspectos), com base em elementos comuns a toda a população recenseada, fazem dos resultados do Censo de 2001 uma fonte importantíssima para o conhecimento desta problemática no nosso país.

## GARANTIAS LEGAIS DE ACESSO AO TRABALHO

A igualdade de oportunidades e de tratamento das pessoas com deficiência, em especial no acesso ao emprego e ao trabalho, justifica que sejam tomadas medidas de discriminação positiva, não só por parte das entidades públicas mas também por parte das empresas, pois constitui uma exigência de cidadania a criação de condições para a sua plena integração profissional, cultural e cívica.

Pretende-se, de forma breve, fazer um percurso histórico da legislação no âmbito do direito internacional, do direito comunitário e do direito nacional no que respeita aos direitos e aos deveres dos cidadãos com deficiência, referindo-se, neste último, ainda os principais programas, medidas e instrumentos de emprego para pessoas com deficiência.

### Direito Internacional

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 enorme 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 diz respeito à integração sócio-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 (OIT) 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 objectivos, medidas a tomar e princípios a que devem obedecer as políticas nacionais de reabilitação profissional e de emprego para pessoas com deficiência a adoptar por cada Estado-membro, quer entre os trabalhadores com deficiência, quer entre estes e os trabalhadores em geral. A Convenção refere, ainda, que cabe aos Estados tomar as medidas necessárias com vista a promover a criação de serviços de orientação e formação, de colocação, 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.

### Direito Comunitário

O Tratado UE, sobretudo no disposto no artigo 13º, alargou o espectro do princípio da igualdade e não discriminação, quer às condições de trabalho, quer ao acesso ao emprego.

Neste âmbito, 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.

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 Europeu das Pessoas com Deficiência 2003 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.

### Direito Nacional

No âmbito do Direito Nacional há que começar por referir o estatuto constitucional das pessoas com deficiência na Constituição 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, ainda, 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.º 65º), fruição e criação cultural (art.º 78º) e ainda no âmbito da cultura física e desporto (art.º 79º).

Nestes termos, constitui obrigação do Estado a realização de uma política nacional de prevenção e de 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, al.g)], o dever do Estado de promoção e apoio do acesso de pessoas com deficiência ao ensino, devendo apoiar o ensino especial quando necessário.

No domínio dos direitos e deveres económicos, nomeadamente do direito ao trabalho (art.º 58º) e direitos dos trabalhadores, importa realçar o artigo 59º, nº 1. al. f), que prevê o direito à assistência e justa reparação quando vítimas de acidentes de trabalho ou doenças profissionais e ainda o direito a uma especial protecção do trabalho dos que tenham adquirido deficiência durante a sua vida profissional e dos que desempenhem actividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas [(art. 59º, nº 2, al. c)].

2. Para além do disposto na Constituição da República Portuguesa, há que fazer referência 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<sup>2</sup> e da adopção de medidas que visem a plena participação da pessoa com deficiência, constituindo tal política parte integrante das atribuições do 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.

3. A legislação respeitante aos mais variados aspectos do regime laboral aplicável às pessoas com deficiência é de facto numerosa. No entanto, salienta-se somente aquela referente a um conjunto de programas, medidas e instrumentos que visa assegurar o direito ao trabalho das pessoas com deficiência.

- 3.1. Programas que incidem sobre o nível de desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas com deficiência (Decreto-Lei nº 247/89, de 5 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 8/98 de 15 de Janeiro):
  - 3.1.1. Pré Profissional visa proporcionar 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;
  - 3.1.2. Avaliação / Orientação Profissional - visa proporcionar às pessoas com deficiência, de idade igual ou superior a 16 anos, a tomada de decisões vocacionais adequadas;
  - 3.1.3. 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.
  - 3.1.4. 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,

<sup>2</sup> Dec.Lei nº 123/97, de 22 de Maio

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.

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

#### 3.2.1. Integração em Mercado Normal de Trabalho

Estão previstos vários apoios, consignados, essencialmente, no Decreto-Lei nº 247/89, de 5 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 8/98 de 15 de Janeiro, que visam integração das pessoas com deficiência, a saber:

##### **Subsídio de Compensação**

Visa compensar as entidades empregadoras do menor rendimento que as pessoas com deficiência possam apresentar durante o seu processo de adaptação ou readaptação ao trabalho em relação à média dos outros trabalhadores para a mesma categoria.

##### **Subsídio de Eliminação de Barreiras Arquitectónicas**

Visa compensar as entidades empregadoras dos custos com a eliminação das barreiras arquitectónicas que dificultem ou impeçam o acesso ao local de trabalho das pessoas com deficiência que venham a contratar ou dos trabalhadores dos seus quadros que tenham entretanto adquirido deficiência.

##### **Subsídio de Adaptação de Postos de Trabalho**

Visa compensar as entidades empregadoras dos custos das adaptações necessárias ao exercício da actividade profissional das pessoas com deficiência que venham a contratar ou dos trabalhadores dos seus quadros que tenham entretanto adquirido deficiência.

##### **Subsídio de Acolhimento Personalizado**

Visa possibilitar 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**

Visa prestar apoio técnico e financeiro à instalação e funcionamento de estruturas de emprego protegido - Centros de Emprego Protegido e Enclaves.

##### **Prémio de Integração**

Visa incentivar a celebração de contratos de trabalho sem termo com pessoas com deficiência.

#### 3.2.2. Instalação por Conta Própria (Decreto-Lei nº 247/89, de 5 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 8/98 de 15 de Janeiro e no Despacho Normativo nº 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.

#### 3.2.3. Prémio de Mérito (Decreto-Lei nº 247/89, de 5 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 8/98 de 15 de Janeiro e Despacho nº 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.

#### 3.2.4. Redução de Contribuições para a Segurança Social (Decreto-Lei nº 299 de 19 de Setembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei 125/91 de 21 de Março; Decreto-Lei nº 199/99 de 8 de Junho, com as alterações introduzidas pela Lei nº 3-B/2000 de 4 de Abril) - concessão, pela Segurança Social, de uma taxa reduzida para cálculo de contribuições referentes a colaboradores com deficiência.

#### 3.2.5. 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.



Para além destas medidas específicas, existem ainda outras de âmbito geral que prevêem apoios majorados para pessoas com deficiência, designadamente os Estágios Profissionais.

- 3.3. Intervenções de carácter estruturante e intervenções complementares do processo de integração profissional de pessoas com deficiência
- 3.3.1. 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)].
- 3.3.2. 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 nº 388/79, de 31 de Dezembro; Despacho do Secretário de Estado do Emprego, publicado no DR II Série nº 202, de 2 de Setembro de 1980; Decreto-Lei nº 247/89, de 5 de Agosto; Portaria nº 297/97, de 6 de Maio).

## BENEFÍCIOS PARA A EMPRESA/ORGANIZAÇÃO

As organizações têm uma grande capacidade de influenciar a transformação da sociedade. Mesmo as mudanças de carácter interno têm repercussões directas na vida dos colaboradores, nas suas famílias e nas comunidades com as quais a organização interage.

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

Uma das vantagens é o reforço da imagem enquanto entidade socialmente responsável. O prestígio que a contratação de pessoas com deficiência traz às organizações está bastante evidente, nomeadamente no estudo sobre a "Responsabilidade Social das Empresas na área da Deficiência"<sup>3</sup>, realizado no ano 2004 pelo SNRIPD, que teve como objectivo identificar as práticas das empresas no apoio à integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, no qual mais de 80% das empresas inquiridas revelam vantagens de imagem para a empresa a contratação de pessoas com deficiência.

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

Se os colaboradores com deficiência estiverem devidamente inseridos nas suas funções, toda a equipa de trabalho poderá ter um melhor desempenho resultando numa maior produtividade. A formação de equipas de trabalho que espelhem a diversidade social permite à organização a abertura de novos horizontes no desenvolvimento do seu negócio, preparando-a para as exigências dos diversos universos que enquadra.

A propósito desta matéria, o estudo sobre a "Responsabilidade Social das Empresas na área da Deficiência" permitiu concluir que, de uma forma geral, as empresas revelam uma crescente

<sup>3</sup> O estudo envolveu a auscultação de 24 entidades da envolvente empresarial com um papel relevante na integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (escolas, universidades, entidades públicas, ONG's que intervêm na área da deficiência) e 40 empresas de diferentes sectores de actividade e dimensões.

sensibilidade aos problemas da deficiência e à necessidade de integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Foram identificadas práticas relevantes nalgumas empresas que permitem concluir que as empresas podem ser competitivas e simultaneamente ter um papel significativo na integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

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

#### Benefícios para a organização

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

#### Benefícios para o indivíduo

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

#### Benefícios para a Sociedade

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

### PASSOS A DAR NA EMPRESA/ORGANIZAÇÃO

A decisão de criar postos de trabalho para pessoas com deficiência quebra as barreiras que tradicionalmente as excluem do mercado de trabalho. Para tal, existem alguns obstáculos que deverão ser superados. Em primeiro lugar, as dificuldades de compreensão e informação por parte de empregadores e colaboradores; em segundo, a inexperience dos colaboradores em conviver com pessoas com deficiência; e, em terceiro, os níveis de qualificação e eventuais dificuldades de adaptação às novas funções por parte dos candidatos com deficiência (p.e. níveis de autoconfiança baixos, maior insegurança e receio iniciais). A acessibilidade é decisiva e será tratada no capítulo seguinte.

### **Compromisso da Gestão de Topo**

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

### **Sensibilizar para a diferença**

É comum que existam reacções e comportamentos diferentes face à integração de pessoas com deficiência. O compromisso da organização deve prevalecer, mas é importante que todos possam expressar-se sem constrangimentos. Existem organizações especializadas no apoio ao recrutamento e integração de pessoas com deficiência, que desenvolvem um trabalho de sensibilização dos colaboradores através de grupos de reflexão, acções de formação, palestras, testemunhos de pessoas com deficiência já integradas no mercado de trabalho e dos respectivos colegas.

É fundamental o envolvimento e a participação activa da gestão intermédia na organização neste processo, disseminando o respeito pela diferença e uma postura de responsabilidade social.

O espírito de equipa é fundamental para envolver colectivamente a organização na acção pela integração.

### **Definir um programa estruturado de recrutamento**

A organização deve ter um programa estruturado de recrutamento, selecção, contratação, integração e desenvolvimento de pessoas com deficiência, inserido na sua Política de Recursos Humanos. Não o deverá fazer apenas para cumprir os requisitos legais ou por “ficar bem” à imagem da Empresa. Embora a implementação de um programa estruturado possa parecer mais complexo, permite assegurar que os esforços despendidos no processo não sejam desperdiçados. Se o profissional com deficiência tiver atribuições claras e definidas, receber a formação adequada ao posto de trabalho e ao seu desenvolvimento, será capaz de assumir responsabilidades e ser tão produtivo como qualquer outro profissional. Para além de se manter na função, poderá revelar e desenvolver competências que lhe permitam assumir outras funções e responsabilidades.

### **Perfil do posto de trabalho**

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

### **Recrutar pessoas com deficiência**

Existem várias organizações e entidades que fornecem consultoria especializada na área do recrutamento e selecção de pessoas com deficiência (vide listagem em anexo). Por vezes, estas entidades também actuam ao nível do desenvolvimento de competências pessoais, de

auto-confiança e da formação profissional para as pessoas com deficiência, orientando-as e encaminhando-as para as funções mais adequadas aos seus perfis profissionais. A existência de uma relação estreita entre a empresa e essas entidades tem sido bastante frutuosa, pela qualidade do trabalho realizado e por na maioria dos casos ser onde a pessoa com deficiência faz o primeiro contacto. Essas associações estão aptas para avaliar o potencial de aprendizagem dos candidatos e as competências que os mesmos podem desenvolver. Asseguram a identificação, o encaminhamento ou a eventual substituição de um profissional com deficiência.

### **Desenvolvimento de carreira**

A contratação é apenas uma das etapas da integração da pessoa com deficiência na organização. A permanência na função requer outras medidas também importantes:

Para que ocorra uma efectiva integração é fundamental que as pessoas com deficiência não sejam excluídas do convívio com os restantes colaboradores da organização, não as isolando em sectores criados para pessoas com deficiência. É importante ainda prevenir, de forma pró-activa, eventuais atitudes de auto-exclusão.

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

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

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

### **Evitar a segregação**

Concentrar as pessoas com determinada deficiência num único sector, sem que elas tenham possibilidade de evoluir, de ser promovidas ou de ter outras funções e contacto com os restantes colaboradores da organização pode institucionalizar um isolamento indesejável no ambiente de trabalho. Para uma pessoa com deficiência auditiva, por exemplo, não se deve restringir as suas possibilidades de trabalho a locais barulhentos. Na verdade, esses locais podem até ser contra-indicados, se puderem levar à perda do resíduo auditivo da pessoa. Deste modo, e como atrás referido, é desejável a formação de equipas de trabalho inclusivas e diversas.

### **Segurança e resposta face a situações de emergência**

Uma organização socialmente responsável deve estar atenta para detectar e prevenir a ocorrência de circunstâncias e factores que afectem o bem-estar de todos os seus colaboradores, prestadores de serviços, visitantes e qualquer outra pessoa que se encontre no local de trabalho.

Os acidentes de trabalho, assim como a existência de condições de trabalho que sejam prejudiciais à saúde, podem levar muitos colaboradores a adquirirem deficiências. A existência de uma política de segurança, higiene e saúde, assente numa lógica de prevenção, não é apenas uma medida indispensável, como um imperativo legal.

A segurança de pessoas com deficiência requer alguns cuidados específicos, pelo que os responsáveis pela segurança e os colaboradores envolvidos na resposta a situações de emergência devem receber formação adequada para socorrer estas pessoas. Devem ser

ponderadas formas específicas de alerta, em casos de emergência, para os colaboradores com deficiência. São exemplos, a existência de luzes de aviso de emergência, simultaneamente com os tradicionais avisos sonoros, identificação de responsáveis pelo acompanhamento e transporte de colaboradores com mobilidade reduzida, entre outros.

### **Apoio ao agregado familiar**

A política de benefícios da empresa deve contemplar todos os colaboradores, isto é, deverão ter direito aos reembolsos de despesas de saúde ou de educação, para os seus filhos ou dependentes, independentemente destes últimos terem ou não deficiência. Poderá ainda ser considerada a atribuição de um subsídio que permita fazer face a despesas de educação de crianças que necessitam de meios especiais de ensino (p.e. terapias da fala e psico-motricidade, aprendizagem de língua gestual) proporcionados por estabelecimentos especializados nesta área. Outros aspectos que devem ser tomados em consideração prendem-se com o evitar a existência de directrizes e de práticas que interfiram com a vida familiar dos colaboradores (evitando marcar reuniões depois do horário de trabalho ou solicitar viagens sem aviso prévio; caso tal seja necessário providencie benefícios que cubram eventuais dificuldades na conciliação de obrigações profissionais e pessoais), a flexibilidade no horário e local de trabalho (horário de trabalho flexível, trabalho a tempo parcial, semana de trabalho comprimida, horário de trabalho reduzido, poder trabalhar de casa ou num escritório mais perto, divisão de tarefas, licenças especiais), o compromisso das chefias com a existência de uma política de ambiente de trabalho flexível.

Esses colaboradores também serão beneficiados se a empresa facilitar o acesso a informações qualificadas sobre educação e cuidados específicos, nos meios de comunicação interna da organização (p.e. intranet, jornal interno da empresa). Uma experiência interessante e que as organizações poderão adoptar é o estabelecimento de parcerias com associações que prestam serviços a pessoas com deficiência, seja para apoio directo a familiares dos seus colaboradores, seja para colaborar com a própria associação e os seus utentes, por exemplo em regime de voluntariado.

### **Comunicação inclusiva**

Deverá ser feito um esforço para que qualquer meio de comunicação interna da empresa esteja acessível a todos os colaboradores, sem excluir as pessoas com deficiência.

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

## **ASSEGUANDO A ACESSIBILIDADE**

«“Acessibilidade” é um conceito lato que significa a possibilidade de acesso das pessoas com deficiência ao meio edificado público e privado, aos transportes e às tecnologias da informação e da comunicação.

Garantir a acessibilidade ao meio envolvente, isto é, aos serviços, produtos e equipamentos, é assegurar o exercício de cidadania e de autonomia às pessoas com deficiência.»<sup>4</sup>

Quem, por alguma razão, ficou temporariamente limitado na sua mobilidade, tem a real dimensão das dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência que se “aventuram” a sair de casa. As calçadas, as ruas, os transportes, os elevadores, os corredores, as portas, as casas-de-banho, enfim, os meios de acesso de que qualquer pessoa necessita são, na maior parte

4 In site SNRIPD <http://www.snrird.pt>

das vezes, obstáculos intransponíveis para quem tem pouca mobilidade, seja ela temporária ou definitiva, e constituem um dos principais entraves para que a pessoa com deficiência desenvolva uma actividade produtiva.

As condições de acessibilidade oferecidas no local de trabalho tanto podem reforçar a limitação causada por uma deficiência, quanto podem minimizá-la, ou mesmo neutralizá-la. O conceito de design universal<sup>5</sup> demonstra que os ambientes livres beneficiam todos, não somente as pessoas com deficiência. Exemplos disso são vários e variados:

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

Existem ainda outros aspectos que devem ser tomados em consideração:

- Chegada ao local de trabalho - quando uma pessoa utiliza o transporte público: o percurso desde o ponto de chegada até ao local de trabalho é de tal forma que não exige o auxílio de outros?<sup>6</sup>
- Quando uma pessoa utiliza transporte próprio - existe algum lugar onde esteja assegurado o estacionamento da respectiva viatura? O percurso desde o local de estacionamento até ao local de trabalho está concebido de modo a dispensar a ajuda de outros?
- O local de trabalho está concebido por forma a permitir que a pessoa trabalhe sem perder tempo ou sem se preocupar com questões relativas à sua deficiência e que em nada têm a ver com o trabalho a efectuar?
- Os locais utilizados por todos os colaboradores são igualmente acessíveis aos colegas com deficiência? Tais como arquivos, salas de reunião, cantinas, bar, sanitários?
- No caso da pessoa com deficiência necessitar de assistência médica, os locais onde a mesma será prestada estão concebidos para tal?
- No caso de ocorrer um problema relativo à segurança ou salvaguarda da integridade física existem procedimentos que protejam os colegas com deficiência colocando-os fora de perigo?

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

### Cultura de inclusão

A legislação portuguesa garante o acesso ao local de trabalho a todos os cidadãos<sup>7</sup>, e a OIT - Organização Internacional do Trabalho recomenda que o local de trabalho tenha condições

<sup>5</sup> O design universal é o design de produtos e de meios físicos a utilizar por todas as pessoas, até ao limite máximo possível, sem necessidade de se recorrer a adaptações ou a design especializado. O objectivo do conceito de design universal é o de simplificar a vida a todos, fazendo com que os produtos, as comunicações e o meio edificado sejam mais utilizáveis por um número cada vez maior de pessoas, a um preço baixo e sem custos adicionais. Este conceito tem por alvo pessoas de todas as idades, estaturas e capacidades. (SNRIPD)

<sup>6</sup> Quer a empresa, quer o funcionário poderão requerer, junto das autarquias locais, as condições necessárias na via pública para o acesso às instalações da empresa.

<sup>7</sup> O Dec. Lei n.º 123/97, de 22 de Maio, torna obrigatória a adopção de normas técnicas básicas de eliminação de barreiras arquitectónicas em edifícios públicos, equipamentos colectivos e via pública para melhoria da acessibilidade das pessoas com mobilidade condicionada.

adequadas para facilitar a acessibilidade das pessoas com deficiência. A eliminação de barreiras traduz uma visão empresarial e uma cultura de inclusão.

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

## MEDIDAS PARA SUPERAR O PRECONCEITO

O primeiro passo é reconhecer que o preconceito existe. O preconceito é sustentado por todos e deve ser superado por todos. Pessoas com e sem deficiência.

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

Os mecanismos de informação e comunicação, que hoje em dia estão disponíveis, são suficientes e eficazes. Uma empresa informada e preparada para conviver com pessoas com deficiência é uma empresa com mais credibilidade e que incute nos seus colaboradores um sentimento de maior segurança e pertença. Uma sociedade composta, maioritariamente, por empresas preparadas é uma sociedade mais equilibrada e desenvolvida.

### **Como fazer**

A pessoa com deficiência deve ser, sempre que possível, protagonista na definição das suas necessidades. Caso não seja possível, a empresa deve enquadrá-la e ajustar as suas necessidades ao longo do seu percurso. Definido o essencial, esta deve encarar o seu percurso profissional de forma natural, sendo esta a postura a adoptar também pelos seus pares. A deficiência deve deixar de ter protagonismo e as pessoas devem ser tratadas pelo seu nome e não como o "deficiente visual", o "deficiente motor", entre outros...

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

## CONVIVER COM AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A deficiência não deve ser vista como a protagonista. A pessoa é a protagonista.

Muitas vezes, a pessoa com deficiência debate-se com situações em que a sua deficiência ganha necessariamente um protagonismo que não é de todo pretendido, devido ao impedimento da realização de uma qualquer actividade. Estas são situações para as quais a empresa e os seus colaboradores devem preparar-se. Ter soluções alternativas é o princípio correcto. Conviver com pessoas com deficiência é, acima de tudo, inclui-las nas rotinas quotidianas e desenvolver relacionamentos normais.

### **O dia-a-dia**

Relacione-se com a pessoa com deficiência com naturalidade. É provável que, devido à

deficiência, ela tenha dificuldade em realizar algumas tarefas. Enfrente a situação como se fosse você próprio a enfrentar situações que, no seu dia-a-dia, também não consegue superar. Não finja que não se apercebeu da dificuldade e trate a situação com normalidade (p.e. “posso ajudar?”). Se não se sentir seguro ou confortável para fazer algo que lhe seja solicitado, sinta-se livre para recusar e procure alguém que o possa ajudar. Em situações embaraçosas, tenha em mente que o respeito, aliado a uma boa dose de delicadeza, sinceridade e humor, ajudam sempre.

### **Entrevistar pessoas com deficiência**

Asseguradas as questões logísticas relacionadas com as necessidades específicas da pessoa com deficiência, certifique-se que essa pessoa sabe que você é conhecedor da sua deficiência. Esse será um contributo importante para motivar o sentimento de integração e autoconfiança. Mantenha sempre o enfoque nas questões que se relacionam com o trabalho mas não deixe de questionar o entrevistado se a sua condição pode interferir negativamente com a função.

### **Eventos externos**

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

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

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

## **COMO ENVOLVER OS PARCEIROS**

### **Fornecedores e Clientes**

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

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

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



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

### **Consumidores**

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

### **Sociedade**

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

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



<b>O QUE PODE SER FEITO</b>	<b>. 11</b>
A integração de pessoas com deficiência nas organizações faz parte da responsabilidade social empresarial	. 11
A situação das pessoas com deficiência em Portugal	. 11
Garantias legais de acesso ao trabalho	. 13
Benefícios para a empresa/organização	. 17
Passos a dar na empresa/organização	. 18
Assegurando a acessibilidade	. 21
Medidas para superar o preconceito	. 23
Conviver com as pessoas com deficiência	. 23
Como envolver os Parceiros	. 24

## **O QUE ESTÁ A SER FEITO** . 29

Auchan	. 30
BP	. 31
CTT	. 32
Galpenergia	. 34
Groundforce Portugal	. 36
Grupo Portugal Telecom	. 37
ISS Servisystem	. 38
Nova Extral	. 40

<b>ANEXOS</b>	<b>. 45</b>
Orientações para o relacionamento	. 45
Glossário	. 48
Referências na Internet	. 51
Entidades que apoiam processos de integração de pessoas com deficiência nas organizações	. 52
Legislação	. 54



## O QUE ESTÁ A SER FEITO

As empresas mencionadas neste capítulo possuem exemplos de boas práticas na área do recrutamento e integração de pessoas com deficiência. Com a apresentação destes casos reais, pretende-se inspirar novas práticas de integração de pessoas com deficiência nas actividades das empresas e demonstrar que os processos necessários para o conseguir são simples e trazem benefícios para toda a organização.

Muitas outras organizações têm experiências bem sucedidas nesta área, com programas específicos merecedores de divulgação. Torna-se, no entanto, impossível descrever e apresentar todas elas, devido às limitações de espaço da própria publicação.

Os textos que passamos a apresentar foram redigidos pelas respectivas empresas envolvidas.

## AUCHAN

O Grupo Auchan Portugal desenvolve a sua actividade na área da Distribuição através das insígnias Jumbo e Pão de Açúcar. Assumindo um papel activo na comunidade em que se encontra inserido, várias são as iniciativas que o Grupo Auchan Portugal protagoniza, tendo por objectivo a correcta integração da sua actividade na sociedade envolvente.

Neste âmbito a integração de pessoas com deficiência, bem como a promoção de iniciativas ao nível do desenvolvimento de serviços específicos de apoio aos clientes com deficiência tais como, a rotulagem de produtos de marca própria utilizando a linguagem em braille, a criação de um serviço especial de Acompanhamento nas Compras, são iniciativas que o Grupo tem vindo a privilegiar.

A política definida em 2001 estabelece a integração em cada hipermercado, de três a cinco Cidadãos com Deficiências Físicas ou Mentais e a promoção, de pelo menos, um estágio por ano, em cada loja. No final de 2004 o Grupo já contava com 26 cidadãos com deficiência, e com 5 estagiários, integrados.

No contexto da integração de pessoas com deficiência, das várias iniciativas destaca-se a Loja Jumbo de Faro com um projecto de integração inovador - a inclusão de pessoas com deficiência visual, e que lhe valeu a atribuição do Prémio de Excelência pela integração de pessoas com deficiência em 2003. O desenvolvimento deste projecto contou com a parceria ACAPO e Centro de Emprego do IIEFP de Faro. O projecto consistiu na integração de 4 pessoas com deficiência visual no "balcão de informação ao cliente", cabendo a estes colaboradores a função de orientar os clientes no hipermercado, localização dos produtos, informação sobre preços entre outras. Através de uma aplicação informática desenvolvida para o efeito, que armazena toda a informação necessária e que funciona em paralelo com um software de voz, e a disponibiliza ao colaborador invisual. A implementação deste projecto implicou um longo processo de formação e adaptação ao posto de trabalho. Nas primeiras 2 semanas de integração estes colaboradores estiveram em formação de locomoção no espaço de venda do hipermercado, 80 horas cada um, para se aperceberem das diferenças sonoras da loja com e sem clientes, e formação na localização de produtos na loja. Nas duas semanas seguintes, passaram 80 horas em formação na aplicação informática especialmente desenvolvida para eles.

Para além destes colaboradores, quatro pessoas com deficiência visual do balcão de informação a clientes, o Jumbo de Faro integra ainda uma pessoa com deficiência mental (integrada na conferência de mercadoria), uma pessoa paraplégica (integrada no balcão de atendimento do Cartão Jumbo), uma pessoa com Trissomia 21 na secção de Padaria, uma pessoa com deficiência visual como telefonista, e mais recentemente uma pessoa com deficiência auditiva nas caixas.

Para o Grupo Auchan, integrar na empresa pessoas com deficiência é uma oportunidade para reforçar o seu posicionamento com empresa socialmente responsável. Um processo com benefícios para todos que dele fazem parte, em primeiro lugar para as instituições, porque conseguem colocar pessoas por elas formadas no mundo laboral, para as pessoas com deficiência, porque a sua vida ganha um novo alento, para o Grupo Auchan porque dá mais um passo na concretização de uma das suas ambições: a de desenvolver uma consciência social no seio da organização e influenciar positivamente os seus clientes despertando-os para o tema da integração de Pessoas com Deficiência.

## BP

Uma das práticas e políticas que definem o modo como desenvolvemos o nosso negócio diz respeito à relação que estabelecemos com a Comunidade - “ é nosso objectivo que as comunidades dos países onde estamos inseridos beneficiem com a nossa presença ” - e é com este compromisso que valorizamos as nossas relações com as pessoas.

Quando falamos de integração de pessoas, fazemo-lo no âmbito de uma política abrangente e global a que chamamos - Diversidade e Inclusão - e, nessa óptica encaramos com naturalidade a integração de pessoas com deficiência. A BP baseia as suas escolhas, exclusivamente, na competência que cada um tem para desempenhar uma determinada função.

Naturalmente, existem funções que exigem competências específicas que não podem ser desempenhadas por pessoas com deficiência - normalmente por impossibilidades físicas próprias - mas existem outras tantas sem qualquer impedimento. O importante é reconhecer que o critério para desempenhar determinada função deva ser o da competência.

Não existe nenhum programa específico na BP para a procura e contratação de pessoas com deficiência. Sempre que se procura uma competência, procura-se a pessoa que a detenha e que a possa colocar ao serviço da Companhia.

Actualmente, um dos nossos colaboradores tem uma deficiência motora, o que o obriga a usar uma cadeira de rodas. As funções que tem desempenhado têm sido compatíveis com essa situação, pelo que a sua relação de trabalho é igual à dos restantes 403 empregados.

É importante referir que, muitas vezes, são as infra-estruturas o maior impedimento para a contratação de pessoas com deficiência. Independentemente da actual obrigatoriedade legal, há muito que a BP ultrapassou essa limitação, estando as suas instalações capacitadas para enfrentar estas situações. Porque a diversidade e a inclusão fazem parte da cultura da Companhia, esta é uma situação que sempre esteve garantida.

No âmbito da sua relação com a ‘comunidade’, a BP procura desenvolver projectos integrados que possam permitir a pessoas com deficiência terem experiências profissionais no âmbito das suas área de negócio. Em Portugal, a BP formou uma parceria com o Centro de Educação para o Cidadão Deficiente (CECD), cujo acordo permite a transformação de alguns postos de abastecimento da rede de Retalho gerida pela BP GEST 24, em pólos de formação e integração profissional de jovens deficientes. Os postos dão formação profissional nas áreas de pré-lavagem e acabamentos finais o que permitiu a algumas destas pessoas a sua integração nos quadros da empresa.

## CTT

### Trabalho de pessoas com deficiência nos CTT Correios de Portugal Uma parceria bem sucedida com a CERC Lisboa<sup>8</sup>

Os CTT-Correios de Portugal têm mantido ao longo do tempo uma postura de responsabilidade social, que se operacionaliza em diversas áreas. Na vertente emprego, tem procurado desenvolver uma política de integração e desenvolvimento, tanto quanto possível inclusiva.

Desde 1999, tem vindo a ser desenvolvido um projecto denominado internamente Emprego Social, cuja finalidade é de:

- Estudar e implementar políticas activas de apoio ao emprego/inserção de pessoas com necessidades especiais de integração profissional.

Os seus objectivos específicos são:

- Promover o enquadramento profissional de trabalhadores da Empresa com restrições para as funções do posto de trabalho (aspecto especialmente pertinente, numa Empresa de mão-de-obra intensiva e baixo turn over do efectivo);
- Promover o emprego de pessoas com necessidades especiais de integração profissional;
- Capacitar os diferentes sectores da Empresa para a problemática da coesão social e para a importância deste tipo de integração.

Como acções desenvolvidas salientamos:

- Levantamento de postos de trabalho susceptíveis de serem executados por pessoas com necessidades especiais de integração;
- Estudo das modalidades possíveis de inclusão de pessoas com necessidades especiais, nomeadamente quanto a formas de relação contratual: contrato com e sem termo, prestação de serviços, etc;
- Recolha de informação sobre ajudas técnicas e acessibilidades;
- Recrutamento de pessoas com deficiência, cuja deficiência não interfere com o desempenho do posto de trabalho, em contrato a termo certo e sem termo (em 2002 foram integrados nos quadros 2 trabalhadores com deficiência e contratado 1);

Inicialmente foram desenvolvidos contactos com o Centro de Emprego de Lisboa (na identificação de potenciais candidatos), com o CIDEF - Centro de Inovação para Deficientes no estudo das necessidades de adaptação do posto de trabalho. Actualmente mantém-se colaboração com a OED, na identificação de candidatos.

· No ano de 2001: Celebração de um protocolo de prestação de serviços com a CERC Lisboa.

Identificação da área de trabalho: Casa das Malas do Centro de Tratamento do Correio de Lisboa.

No âmbito do levantamento de postos de trabalho anteriormente referido, foi efectuada uma descrição exaustiva das tarefas executadas no referido local;

Dada a natureza das mesmas - o seu cariz repetitivo, o facto de exigir o exercício da classificação, de acordo com uma tipologia de cores e modelos -, concluiu-se pela possibilidade de a sua execução ser assegurada por pessoas com limitações na área cognitiva;

Considerando o enquadramento deste conjunto de tarefas, verificou-se que as mesmas podiam ser efectuadas em regime de out-sourcing.

Assim foi feito um desafio a uma Instituição inserida na mesma área geográfica que o nosso Centro de Tratamento: a CERC Lisboa. Desafio este a que a CERC Lisboa correspondeu com entusiasmo, empenho e determinação.

---

<sup>8</sup> CERC Lisboa - Cooperativa de Educação e Reabilitação de Cidadãos Inadaptados



A CERCI responsabiliza-se pela selecção das pessoas que constituem a equipa de trabalho.

Houve a preocupação de assegurar um enquadramento de continuidade, verificando-se a presença dos trabalhadores dos CTT, que até então asseguravam este serviço, durante o tempo que foi necessário, para não haver quebras no trabalho, assegurando a formação dos jovens e respectivos monitores;

Foi adjudicado à CERCI o catering da festa de Natal do respectivo local de trabalho, de muito boa qualidade por sinal, ajudando a estruturar uma imagem positiva da Instituição junto dos trabalhadores dos CTT;

Ficou combinado o uso, por parte dos jovens, de um vestuário de serviço identificador da Instituição e do trabalho executado;

Os jovens tomam a refeição na cantina da Empresa e utilizam as suas instalações de apoio;

Naturalmente a Empresa tem tido de fazer ajustamentos organizativos que integrem esta nova realidade e esse processo é contínuo.

Tal é possível de operacionalizar, mantendo canais de comunicação abertos e organizando espaços de diálogo para a resolução dos problemas que vão surgindo no dia-a-dia.

São realizadas reuniões regulares de acompanhamento para encontrar estratégias de resolução dos problemas que vão surgindo.

A aceitação destes jovens por parte dos trabalhadores da Empresa tem sido um facto.

O trabalho é efectivamente assegurado, o empenho, dedicação e consistência demonstrados pelos jovens contribuem decisivamente para uma boa qualidade do serviço prestado.

## GALPENERGIA

A Galp Energia elegeu como um dos seus valores a Responsabilidade Social. Neste âmbito, a Galp Energia estabeleceu uma parceria com o CADIn - Centro de Apoio ao Desenvolvimento Infantil. O CADIn é uma Instituição Particular de Solidariedade Social, sem fins lucrativos, que tem como objectivo ajudar à integração de crianças, jovens e adultos com Perturbações do Desenvolvimento na Sociedade.

Esta parceria traduz-se num protocolo de colaboração entre a Galp Energia e o CADIn que visa a integração de jovens com deficiência em algumas Áreas de Serviço da Galp Energia. Estes jovens são integrados nas equipas de colaboradores das Áreas de Serviço, sendo a integração e o acompanhamento dos jovens assegurado pela equipa médica e técnica do CADIn, que também dá apoio e formação aos funcionários das Áreas de Serviço.

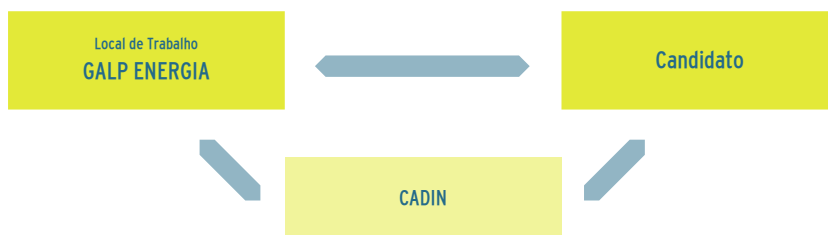
A integração profissional de adolescentes e adultos com Deficiência Mental e/ou Perturbações do Desenvolvimento envolve desafios que são extensíveis às famílias, às instituições de apoio, aos técnicos de saúde e às entidades empregadoras.

Para uma integração profissional bem sucedida, é necessária uma escolha e adaptação dos locais e condições de trabalho e do nível e tipo de exigências. Esta adaptação tem que partir da caracterização, caso a caso, das áreas de competência e de incapacidade de cada indivíduo. Nesse sentido, é imprescindível o envolvimento directo das entidades empregadoras, que deverão ser mobilizadas no âmbito dos princípios e deveres da solidariedade social.

As dificuldades impostas na obtenção e manutenção de emprego que se deparam ao comum dos indivíduos por razões inerentes à conjuntura económica internacional agravam-se, naturalmente, quando estes se encontram afectados por qualquer incapacidade física ou psíquica, impossibilitados, por isso, de competirem no mercado de emprego.

Concretamente, a integração laboral de jovens e adultos com deficiência mental e/ou perturbações globais do desenvolvimento carece de uma estrutura de retaguarda que inclui a figura de um técnico de acompanhamento, como mediador e dinamizador da rede sócio-laboral e alguém que apoia o indivíduo na procura, obtenção, adaptação e manutenção de emprego.

É neste contexto que a parceria Galp Energia-CADIn propõe uma situação de emprego que pode ser ilustrada com o seguinte esquema:



A integração profissional de jovens e adultos com Deficiência Mental e/ou Perturbações no Desenvolvimento nas Áreas de Serviço da Galp Energia desenvolve-se em quatro etapas, nomeadamente:

1. Processo de avaliação do candidato - avaliação médica e psicológica de modo a obter um perfil funcional do candidato. Esta avaliação é realizada através de entrevista clínica / de selecção, observação e aplicação de instrumentos standardizados de avaliação psicológica (avaliação da inteligência, personalidade, aptidões e interesses vocacionais). O resultado da avaliação permite conhecer os pontos fortes e fracos do candidato, as suas áreas de capacidade e incapacidade, de modo a permitir um ajustamento do posto de trabalho ao perfil do candidato;

2. Descrição de tarefas do posto de trabalho e inventariação das tarefas a realizar, de acordo com o perfil funcional estabelecido na etapa anterior. A descrição de tarefas é realizada através dos instrumentos habitualmente utilizados na metodologia de Descrição e Análise de Funções, nomeadamente:

- consulta de documentos da empresa;
- diários realizados por trabalhadores que ocupem esses postos de trabalho;
- entrevistas de análise de funções.

3. Sensibilização / formação dos colaboradores do posto de abastecimento no qual são integrados os candidatos, para as problemáticas da deficiência mental e perturbações do desenvolvimento;

4. Integração no local de trabalho, coaching, supervisão e formação - o candidato e os colaboradores do posto usufruem de um sistema de apoio continuado e flexível que facilita o sucesso e a manutenção do emprego. Um técnico do CADIn visita diariamente o local de inserção, fazendo treino de competências sociais, modelagem do gesto profissional, reforço de comportamentos adequados e formação dos colaboradores do posto. O técnico do CADIn está frequentemente presente nas reuniões semanais da equipa de colaboradores do posto.

Este projecto já permitiu a integração de dois jovens no posto de abastecimento da Galp na Avenida Adelino Amaro da Costa, em Cascais.

Impulsionado pelo sucesso da parceria com a Galp Energia, o CADIn tem a expectativa que este projecto seja alargado a mais empresas e sectores da Sociedade portuguesa.

## GROUNDFORCE PORTUGAL

A Groundforce Portugal é uma Empresa que pertence ao Grupo TAP. Presta serviços de assistência em terra a companhias aéreas. A nível nacional exerce a sua actividade nos aeroportos de Lisboa, Porto, Faro, Funchal e Porto Santo. A nível internacional, nos aeroportos de Casablanca, Agadir, Marraquexe, Tânger e Layonne. Foi criada a 1 Outubro de 2003, e conta actualmente com 2637 colaboradores.

Apesar de ser uma Empresa recente, desde a sua criação que tem a preocupação e o objectivo de integrar a Responsabilidade Social na sua cultura empresarial.

Está em curso um Projecto intitulado “ + Por Todos!”, cujo principal objectivo é o desenvolvimento da Responsabilidade Social não só por parte da Empresa, mas também por parte dos seus colaboradores. No âmbito deste Projecto, está a ser definida uma política de integração de pessoas com deficiência. O recrutamento destes colaboradores é feito através do contacto com algumas associações, nomeadamente a APPACDM (Associação Portuguesa dos Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental) e o CIDEF (Centro de Inovação para Deficientes). Desta forma, para além de contarmos com o acompanhamento de Técnicos especialistas, conseguimos um maior equilíbrio entre o perfil do colaborador e a função que este vai desempenhar.

### Destacamos dois casos actuais

- A integração de um colaborador com deficiência mental - estágio profissional - na Oficina de Manutenção de Equipamentos. Este colaborador exerce as funções de servente e auxíla os Mecânicos, sendo acompanhado permanentemente por um colega. Esta experiência tem-se revelado muito útil e enriquecedora para todas as partes envolvidas.
- Um colaborador que, como consequência de um acidente de trabalho, sofreu uma lesão vertebro-medular da qual resultou uma paraplegia espástica. Este trabalhador tinha um contrato a termo. A Empresa decidiu que finalizado o contrato de trabalho, este colaborador passaria a integrar os quadros como efectivo, reconvertendo sua posição a nível profissional.

Neste momento o colaborador já tem alta, estando a aguardar a finalização das obras de alteração nas instalações para o podermos receber garantindo as acessibilidades necessárias.

Está a ser feito um levantamento em todas as áreas da Empresa com o objectivo de identificar vagas reais para funções que possam ser desempenhadas por pessoas com deficiência.

## GRUPO PORTUGAL TELECOM

O Grupo Portugal Telecom tem vários programas para a promoção do emprego para pessoas portadoras de deficiência.

A PT Contact constituiu uma parceria com a OED - Organização para a Promoção de Emprego de Pessoas com Deficiência da Cidade de Lisboa, que visa a diminuição da taxa de desemprego, na cidade de Lisboa, de pessoas portadoras de qualquer tipo de deficiência que não afecte o atendimento telefónico nem o acesso às bases de dados da PT Contact.

A PT Comunicações tem como política de contratação, a não discriminação de pessoas portadoras de deficiência. Além disso, promoveu e coordena o projecto PORCIDE/ THINK. Esta parceria empresarial surgiu de um desafio feito pela PT Comunicações a mais de 25 empresas, das quais 12 são nacionais, tendo como objectivo prioritário criar as condições necessárias à viabilização de oportunidades de tele-trabalho para pessoas portadoras de deficiência, promovendo em simultâneo o auto-emprego. A Fundação Portugal Telecom subsidia estes profissionais através do programa Aladim - Tecnologias Avançadas para Pessoas com Deficiência.

De todos os casos de sucesso que têm acontecido no Grupo Portugal Telecom, quisemos salientar, a título de exemplo, a contratação da Isabel Coelho e o seu percurso profissional.

A Isabel tem vindo a colaborar com o Grupo Portugal Telecom desde 1999, no âmbito de um protocolo estabelecido com a ACAPO - Associação de Cegos e Amblíopes de Portugal, sendo responsável pelo atendimento da linha de apoio da Fundação Portugal Telecom, o número verde 800206206, dedicado a pessoas com necessidades especiais. Frequentou, para o efeito, vários cursos promotores da utilização das novas tecnologias que contribuíram fortemente para a sua integração social e profissional.

A 10 de Dezembro de 2002, a necessidade de contar com esta colaboração como uma função adstrita à Direcção de Info-exclusão e Necessidades Especiais, aliada à constatação da competência da Isabel, levou à sua admissão nos quadros do Grupo Portugal Telecom.

A Isabel conseguiu através das suas múltiplas capacidades fazer realçar as suas competências, adaptando-se com sucesso às limitações que a baixa visão lhe impôs. A sua versatilidade, permite que a Direcção de Info-exclusão e Necessidades Especiais possa contar com o bom desempenho desta profissional para o exercício de outras tarefas, além das inerentes ao atendimento da linha de apoio às Soluções Especiais PT. Estas tarefas envolvem desde o seguimento de casos apresentados por clientes, com vista à sua resolução, até outras na área do apoio administrativo ou secretariado.

Houve naturalmente que adaptar o posto de trabalho. Com recurso às novas tecnologias, foram feitos ajustes tais como, software de ampliação de caracteres, lupa electrónica, leitor de ecrã com conversor de texto em voz (PT Voz Activa) e construção da base de dados acessível.

Hoje a integração profissional dos cegos e amblíopes está, por via das TIC, bastante facilitada. Encontramos no mercado uma panóplia apreciável de novas soluções tiflotécnicas: equipamentos (SW e/ou HW) que garantem aos cegos e amblíopes o acesso a produtos e serviços disponíveis ao comum dos cidadãos. Na prática são ferramentas mais ou menos sofisticadas que funcionam na maioria das vezes como interfaces de acesso aos utensílios comuns. Apesar de algumas delas serem ainda dispendiosas, como é o caso das linhas Braille, cada vez mais se encontram soluções acessíveis no preço e na utilização.

A gama de produtos disponíveis no mercado sai reforçada com o lançamento comercial, subsidiado pela Fundação Portugal Telecom, do PTVoz Activa, uma aplicação para PC que permite, através da incorporação de um software de conversão de texto em voz (em Português Europeu), num de leitura de ecrã específica para a deficiência visual, o acesso à Internet para cegos e amblíopes.

## ISS SERVISYSTEM

Como membro fundador do Global Compact das Nações Unidas, o Grupo ISS comprometeu-se a adoptar os princípios subjacentes a este pacto entre a ONU e os maiores grupos económicos mundiais.

Os 10 Princípios são relativos a Direitos Humanos, Relações Laborais, Ambiente e Anti-Corrupção.

Na sequência do compromisso com o Global Compact, o Grupo ISS adoptou um Código de Conduta, o qual foi formalmente aprovado em 16 de Junho de 2003 e que incorpora os princípios do Global Compact.

No campo das Relações Laborais, um dos Princípios é a "Eliminação da discriminação no emprego e na actividade profissional".

Em Portugal, a ISS associou-se de forma activa e participada ao Ano Europeu das Pessoas com Deficiência que decorreu durante 2003, através da integração de pessoas portadores de deficiência.

Durante esse ano foram integradas 7 pessoas com mais de 60% de incapacidade, designadamente pessoas surdas e pessoas com deficiência intelectual.

No seguimento desta iniciativa da ISS, a empresa foi galardoada com o Prémio de Mérito Distrital, pelo Governo Civil de Lisboa, como empresa que no Distrito de Lisboa mais se destacou na integração de pessoas com deficiência.

O processo de selecção e recrutamento destes colaboradores contou com o apoio do IEFP - Instituto de Emprego de Formação Profissional, através dos seus Centros de Emprego e de associações de apoio à integração sócio-profissional de pessoas com deficiência, bem como da disponibilidade dos clientes da ISS em aceitar a integração de pessoas com essas características nas equipas de trabalho da ISS.

O IEFP, no contexto da sua intervenção na área da reabilitação profissional, através dos Centros de Emprego, possui técnicos que dão aconselhamento às entidades que desejem integrar pessoas com deficiência, nomeadamente ao nível do processo de selecção, procurando encontrar o perfil da deficiência que se enquadre nas funções e responsabilidades oferecidas pelas entidades.

A Reabilitação Profissional tem o seu enquadramento legal no Decreto-Lei nº 247/89, de 5 de Agosto, o qual define o regime de concessão pelo IEFP de apoio técnico e financeiro às entidades empregadoras de pessoas deficientes (nomeadamente através do emprego no mercado de trabalho) no âmbito do programa de emprego no mercado normal de trabalho, e no Despacho Normativo nº 99/90, de 6 de Setembro, que regulamenta a concessão dos apoios financeiros previstos no Decreto-Lei, sendo que esses apoios financeiros são co-financiados pelo Fundo Social Europeu.

Os apoios financeiros têm várias modalidades:

- Subsídio de Compensação, o qual é uma prestação mensal não reembolsável concedida às entidades que admitam pessoas com deficiência e que tem por fim compensá-las pelo menor rendimento que aquelas pessoas apresentam, durante o período da sua adaptação ou readaptação ao trabalho, em relação à média dos outros trabalhadores da mesma categoria profissional;
- Subsídio de Acolhimento Personalizado na Empresa, é uma prestação pecuniária não reembolsável, concedida às entidades empregadoras de pessoas com deficiência sempre que estas necessitem de acompanhamento e apoio no seu processo de integração socioprofissional e de adaptação ao esquema produtivo da entidade empregadora e a posto de trabalho.
- Prémio de Integração, o qual é atribuído às entidades que celebrem contratos sem termo com pessoas com deficiência ou convertam o contrato a termo de trabalhadores com deficiência em contrato sem termo.

Todos estes apoios são cumuláveis entre si e com o Subsídio de Eliminação de Barreiras

### Arquitectónicas e Subsídio de Adaptação de Posto de Trabalho.

Após um processo de recrutamento e selecção dos candidatos que reúnem o perfil pretendido pela ISS, segue-se a integração das pessoas com deficiência nos locais e nas equipas de trabalho que se situam nas instalações dos clientes onde a ISS presta o seu serviço. Nesta primeira fase, foi escolhido o Centro Comercial Almada Fórum, para integrar uma pessoa portadora de deficiência intelectual, uma vez que nesse local existiam as condições ideais:

- Chefias sensibilizadas;
- Equipas de trabalho motivadas;
- Cliente Receptivo;
- Proximidade da Residência;

Este processo de integração revelou-se um sucesso e serviu como case study para provar que é possível a integração de pessoas com deficiência quando as condições essenciais estão reunidas.

A partir desse momento a ISS passou a integrar de forma sistemática pessoas com deficiência, em várias áreas da sua actividade.

A integração de pessoas com surdez foi, no princípio, encarada com alguma reticência, uma vez que havia nitidamente uma grande dificuldade de comunicação. Contudo, ao nível da execução de tarefas relacionadas com Limpeza e Manutenção, essa dificuldade não era assim tão grande, uma vez que muito da aprendizagem é feita por observação e repetição. Assim, os receios iniciais foram ultrapassados e mais uma vez a grande vontade das partes envolvidas acabou por conduzir a mais uma história de sucesso.

Em 2004 foram admitidos na empresa dois deficientes visuais (um cego e um amblíope) para funções administrativas na sede da ISS, em Carnaxide. A complexidade que envolve a integração de pessoas invisuais foi ultrapassada recorrendo à mais recente tecnologia informática e electrónica disponível para estas pessoas.

Pelo segundo ano consecutivo, a ISS foi galardoada com o Prémio de Mérito Distrital como empresa do Distrito de Lisboa que mais se destacou, durante o ano 2004, na contratação de pessoas com deficiência e respectiva integração nos seus quadros de pessoal.

A ISS recebeu o Prémio no passado dia 19 de Março, no âmbito da Feira Social Portuguesa que decorreu entre os dias 18 a 20 de Março na Praça do Comércio em Lisboa.

A cerimónia de entrega do Prémio foi presidida pela Dra. Teresa Zambujo, Presidente da Câmara Municipal de Oeiras e pelo Dr. José Lino Ramos, Governador Civil de Lisboa.

É cada vez mais evidente que a acção social deve ser uma prática que a todos diz respeito e, nesta perspectiva dinâmica e global, a Feira Social pretende afirmar a co-responsabilidade sistémica entre a sociedade, estado e empresas; como actores sociais que devem unir-se e empenhar-se na construção de sociedades mais justas e equitativas.

Actualmente a ISS emprega 20 pessoas com mais de 60% de deficiência, desde deficientes auditivos, visuais, intelectuais até motores.

É objectivo da empresa continuar a integrar pessoas com deficiência, uma vez que tem sido uma aposta ganha e este esforço da ISS também tem servido para levar a bandeira da deficiência junto dos seus trabalhadores, clientes e fornecedores.

## NOVA EXTRAL

A NOVA EXTRAL - Indústria de Alumínios, S.A., com Sede e instalações fabris no concelho de Fafe, foi constituída em 1999, fruto de uma agregação da empresa já existente de que herdou uma parte da nomenclatura.

A empresa labora ao nível da transformação do alumínio (extrusão de perfis, lacagem e anodização), está certificada com um sistema de gestão de qualidade e emprega oitenta pessoas, sete das quais com deficiência.

Numa abordagem efectuada por técnicos da CERCIFAF - Cooperativa de Educação e Reabilitação de Crianças Inadaptadas de Fafe, foi a Gerência da Empresa colocada perante a possibilidade de se disponibilizar para receber pessoas com deficiência que estavam a realizar formação profissional naquela Instituição.

Analisada a questão e num quadro de responsabilidade social que sentimos que a empresa deveria assumir, aceitámos o desafio, até porque tínhamos excelentes referências da CERCIFAF e do trabalho que tem vindo a realizar neste como noutros domínios da sua intervenção.

Pese o facto de se tratar de admitir um estagiário, o certo é que a empresa assumiu o compromisso com responsabilidade e grande abertura a uma nova situação. Neste contexto, reunimos com os técnicos da Instituição no sentido de conhecer as suas expectativas assim como colocar as nossas dúvidas quanto ao tipo de pessoa que nos iriam enviar, capacidades de trabalho, formas a tratar, função(ões) que poderia desempenhar, enfim um conjunto de preocupações resultantes de quem, de uma forma empenhada, queria realizar um "experiência" séria e se possível com sucesso.

Todas as dúvidas foram dissipadas pelos técnicos da Instituição que, inclusive, participaram no processo de identificação das tarefas que o estagiário poderia vir a realizar dentro da empresa.

Elaborado o "Protocolo de Colaboração" e após termos definido o tipo de tarefas que o estagiário iria, inicialmente, começar a desempenhar, tivemos a preocupação de reunir o pessoal que mais de perto se iria relacionar com o estagiário, no sentido de o informar e esclarecer sobre as principais características que nos foram fornecidas sobre o novo colega de trabalho.

Recebemos o Nuno, jovem com dezanove anos e deficiência mental moderada. Apesar de vir acompanhado por um técnico da CERCIFAF, mostrava grande retraimento, parecendo até assustado.

Após ter sido apresentado ao encarregado do sector e aos colegas de trabalho - o Nuno iniciou as suas funções no sector de embalagem de perfis -, deixámo-lo naquele que seria o primeiro dia de trabalho na empresa.

Tivemos a preocupação de acompanhar os primeiros passos do Nuno, até porque se tornou numa pessoa simpática e querida dos colegas e do responsável do sector. Aos poucos, fomos tomando conhecimento de algumas qualidades que o mesmo ia revelando, como a disponibilidade (sempre disposto a colaborar), a assiduidade (não faltava) a pontualidade (chegava sempre a horas), as relações de respeito para com todos, a alegria que transmitia de quem se sentia feliz e realizado.

O Nuno, que hoje pertence aos quadros da empresa, pese o facto de continuar a receber alguma protecção por parte dos colegas (é o que possui maior grau de deficiência), adquiriu estatuto de igualdade, é respeitado e respeitador.

Perante este caso de sucesso e porque a empresa entrou numa fase de expansão tomámos a iniciativa de contactar a instituição visando a admissão de novos estagiários. Agora não seria apenas um mas sim três. Curiosamente fomos aconselhados pelos técnicos da Instituição a não admitir os três ao mesmo tempo mas sim de uma forma faseada. Justificaram a sua posição no interesse das pessoas com deficiência e da própria empresa. Das pessoas com deficiência porque, disseram, cada integração com sucesso potenciava uma nova integração; da empresa



porque a junção de muitos trabalhadores com deficiência no mesmo espaço poderia contribuir para a alteração da imagem de qualidade que esta possui no mercado.

Aceitámos a sugestão e somente admitimos o Rui que se veio a revelar um excelente estagiário e que hoje também faz parte do nosso quadro de pessoal.

Entretanto e na sequência da ampliação das instalações e da criação de novas linhas de produção, manifestou-se a necessidade de voltar a admitir pessoal. Em face dos resultados obtidos anteriormente de novo contactámos, em primeiro lugar, a CERCIFAF, que nos reafirmou o princípio que a Instituição defende, ou seja, o de que só após a consolidação de um emprego para uma pessoa com deficiência a empresa deverá, se assim o desejar e for possível, iniciar novo processo de estágio. Diga-se a propósito que o acompanhamento que estes técnicos fazem aos seus ex-formandos é pura e simplesmente exemplar. Qualquer problema que a empresa tenha dificuldades em resolver com um dos seus trabalhadores com deficiência, contacta a Instituição que de imediato faz avançar os seus técnicos, facto que transmite grande segurança aos responsáveis pela administração.

Hoje são sete os trabalhadores contratados. Trabalham por turnos e demonstram grande profissionalismo não ficando a dever nada, em capacidades de trabalho, a qualquer outro funcionário, desde que a “pessoa certa esteja no lugar certo”.

Se nos primeiros meses de integração existe a preocupação, por parte da administração em que tudo decorra da melhor maneira possível, hoje são os colegas de trabalho que ajudam e colaboram nesta tarefa.

A empresa que tantos cuidados iniciais manifestou aquando da sua recepção, no sentido de os proteger e enquadrar, hoje, assim o sentimos, está mais humanizada e as relações de cooperação e entreajuda com os nossos colaboradores são mais notórias.

Os trabalhadores com deficiência afirmaram-se junto dos seus responsáveis e colegas. Reconhecemos as suas capacidades, como bem o demonstra a promoção do António Soares a responsável por um sector num dos turnos de trabalho. Por outro lado sentimos enorme satisfação com os sucessos extra-profissionais alcançados pelos nossos colaboradores. Assim acontece com três deles que continuam a praticar atletismo pelo Clube Desportivo CERCIFAF e são regularmente solicitados para integrarem a Selecção Nacional de Atletismo para pessoas com deficiência intelectual. António Soares é mesmo o capitão da Selecção Nacional e detentor de vários títulos nacionais, europeus e mundiais. Naturalmente que colaboramos na concessão de facilidades para a participação em treinos e provas nacionais e internacionais e sentimos imensa alegria com os sucessos obtidos. A grande dedicação das pessoas com deficiência à empresa faz com que esta assuma a valorização profissional, pessoal e social como um dos objectivos a alcançar no quadro das nossas responsabilidades sociais.

Neste momento temos mais um estagiário da CERCIFAF. Sinceramente não tencionamos ficar por aqui, pois o estigma da admissão destas pessoas foi vencido por elas própria que muito nos ajudaram a compreender que as barreiras existentes são, na sua maioria, culturais. Como afirmamos, não há que ter “medo” de admitir pessoas com estas características, nem quanto ao seu comportamento nem quanto à sua produtividade. Desde que bem enquadradas e acompanhadas, revelam-nos todos os dias facetas da sua personalidade que muito nos impressionam favoravelmente.

Derrubar barreiras, desfazer estigmas, informar das suas capacidades, abrir caminhos à inclusão foi o motivo que nos levou a produzir este testemunho.

Oxalá outras empresas possam seguir o exemplo daquelas que acreditaram e acreditam nas capacidades dos trabalhadores que nasceram ou se tornaram diferentes. Todos merecem uma oportunidade.



<b>O QUE PODE SER FEITO</b>	<b>. 11</b>
A integração de pessoas com deficiência nas organizações faz parte da responsabilidade social empresarial	. 11
A situação das pessoas com deficiência em Portugal	. 11
Garantias legais de acesso ao trabalho	. 13
Benefícios para a empresa/organização	. 17
Passos a dar na empresa/organização	. 18
Assegurando a acessibilidade	. 21
Medidas para superar o preconceito	. 23
Conviver com as pessoas com deficiência	. 23
Como envolver os Parceiros	. 24

<b>O QUE ESTÁ A SER FEITO</b>	<b>. 29</b>
Auchan	. 30
BP	. 31
CTT	. 32
Galpenergia	. 34
Groundforce Portugal	. 36
Grupo Portugal Telecom	. 37
ISS Servisystem	. 38
Nova Extral	. 40

<b>ANEXOS</b>	<b>. 45</b>
Orientações para o relacionamento	. 45
Glossário	. 48
Referências na Internet	. 51
Entidades que apoiam processos de integração de pessoas com deficiência nas organizações	. 52
Legislação	. 54



## ANEXOS

### ORIENTAÇÕES PARA O RELACIONAMENTO

Neste ponto, apresentamos breves orientações que podem ser levadas em consideração no contacto com pessoas com deficiência. Não constituem regras, mas antes sugestões baseadas na experiência de empresas/organizações que desenvolvem acções nesta área e que alertam para as especificidades dos diferentes tipos de deficiência.

#### **Pessoas com deficiência neuromotora**

Ao conversar com uma pessoa em cadeira de rodas, sempre que possível, sente-se, para que ambos possam ficar ao mesmo nível. É necessário ter em conta que, para uma pessoa que está sentada, torna-se incómodo olhar para cima durante algum tempo.

A cadeira de rodas (assim como as bengalas, muletas e andarilhos) fazem parte do espaço corporal da pessoa, funcionam quase como uma extensão do seu corpo. Apoiar-se na cadeira de rodas é tão desagradável como fazê-lo numa cadeira comum onde uma pessoa está sentada. Ao empurrar uma pessoa em cadeira de rodas, faça-o com cuidado. Preste atenção para não tocar naqueles que caminham à sua frente. Se parar para conversar com alguém, lembre-se de virar a cadeira de frente para que a pessoa que aí está sentada também possa participar na conversa.

Mantenha as muletas, bengalas ou andarilhos sempre próximas da pessoa com deficiência. Se achar que esta está em dificuldade, ofereça ajuda e, caso seja aceite, pergunte como deve proceder. As pessoas têm as suas técnicas individuais para se deslocarem, por exemplo, subir escadas. Às vezes, uma tentativa de ajuda inadequada pode atrapalhar. Outras vezes, o auxílio é essencial. Pergunte e saberá como agir, não se ofenda se a ajuda for recusada.

Se presenciar a queda de uma pessoa com deficiência, ofereça-se imediatamente para a auxiliar. Nunca aja sem antes perguntar se e como deve ajudá-la.

Esteja atento para a existência de barreiras arquitectónicas quando for escolher uma casa, restaurante, teatro ou qualquer outro local que queira visitar com uma pessoa com deficiência motora.

Não fique constrangido ao usar palavras como “andar” e “correr”. As pessoas com deficiência motora empregam naturalmente essas mesmas palavras.

Quando encontrar uma pessoa com paralisia cerebral, lembre-se que esta tem necessidades específicas, devido às suas diferenças individuais, e pode ter dificuldades em andar, fazer movimentos involuntários com pernas e braços e apresentar expressões estranhas no rosto. Não se intimide, trate-a com naturalidade e respeite o seu ritmo, porque em geral essas pessoas são mais lentas. Ouça-a com atenção, pois a maioria tem dificuldade na fala. Há pessoas que confundem esta dificuldade e o ritmo lento com deficiência cognitiva. Esta deficiência é fruto de uma lesão cerebral que causa desordem no controlo dos músculos do corpo, não afectando necessariamente as capacidades cognitivas.

#### **Pessoas com deficiência visual**

Nem sempre as pessoas com deficiência visual (cegos e amblíopes) precisam de ajuda. Se encontrar alguém que pareça estar em dificuldades, identifique-se, fazendo-a perceber que está a falar com ela e ofereça o seu auxílio. Nunca ajude sem perguntar como fazê-lo. Caso a sua ajuda como guia seja aceite, dê-lhe o braço e coloque a mão da pessoa no seu cotovelo dobrado. Ela irá acompanhar o movimento do seu corpo à medida que vai andando. Num corredor estreito, por onde só é possível passar uma pessoa, coloque o seu braço para trás, de maneira a facilitar a deslocação.

É sempre bom avisar, antecipadamente, a existência de degraus, pisos escorregadios, buracos e outros obstáculos durante o trajecto. Ao explicar direcções, seja o mais claro e específico possível; de preferência, indique as distâncias em metros (“uns vinte metros à nossa frente”, por exemplo). Ao afastar-se, avise sempre.

Algumas pessoas, sem se aperceberem, falam num tom de voz mais alto quando conversam com pessoas cegas. A menos que ela tenha, também, uma deficiência auditiva que o justifique, não faz sentido gritar. Fale num tom de voz normal e, de preferência, olhando-a de frente.

Não se deve brincar com um cão-guia, ele tem a responsabilidade de guiar o dono que não vê e não deve ser distraído dessa função.

As pessoas cegas ou amblíopes são iguais a nós, só que não vêem. Trate-as com o mesmo respeito e consideração dispensado às demais pessoas. No convívio social ou profissional, não as exclua das actividades normais. Deixe que elas decidam como podem ou querem participar.

Fique à vontade para usar palavras como “veja” e “olhe”, pois as pessoas com deficiência visual empregam-nas com naturalidade.

### **Pessoas surdas ou com deficiência auditiva**

Não é correcto dizer que alguém é surdo-mudo. Muitas pessoas surdas não falam porque não aprenderam a falar. Algumas fazem leitura labial, a maioria não.

Ao falar com uma pessoa surda, acene ou toque levemente no seu braço, para atrair a sua atenção. Posicione-se de frente para ela, deixando a boca visível de forma a possibilitar a leitura labial. Evite fazer gestos ou segurar objectos em frente à boca. Fale de maneira clara, pronunciando bem as palavras, mas sem exagero. Use a sua velocidade normal, a não ser que lhe peçam para falar mais devagar.

Durante a sua conversa com a pessoa surda, procure não ficar contra a luz, e sim num lugar iluminado. Seja expressivo, visto que as pessoas surdas não podem ouvir as mudanças subtis de tom de voz que indicam sentimentos de alegria, tristeza, sarcasmo ou seriedade. As expressões faciais, os gestos e o movimento do seu corpo são excelentes indicadores do tipo de sentimento que pretende transmitir.

Enquanto estiver a conversar, evite usar óculos escuros e mantenha sempre contacto visual. Se desviar o olhar a pessoa surda pode pensar que a conversa terminou.

A pessoa surda nem sempre tem uma boa dicção. Se tiver dificuldade em compreender o que lhe está a dizer, não se acanhe e peça para que repita. Geralmente, elas não se incomodam de repetir quantas vezes for preciso para que sejam entendidas. Se for necessário, comunique através de bilhetes. O importante é comunicar. Mesmo que a pessoa surda esteja acompanhada por um intérprete, dirija-se a ela, e não ao intérprete.

Ao comunicarem, estas pessoas podem ser um pouco mais lentas, quer optem pela comunicação escrita, quer utilizem gestos. Seja como for, requerem paciência e concentração. Se possível, ajude a pessoa surda a encontrar a palavra certa, para que esta não precise de fazer tanto esforço para transmitir a sua mensagem. Pode também ajudá-las fazendo perguntas cuja resposta possa ser só sim ou não. Em qualquer destes casos não fique ansioso, pois isso pode atrapalhar a conversa.

### **Pessoas com deficiência da fala**

À semelhança do que se passa com as pessoas surdas, as pessoas com deficiência da fala, ao comunicar, podem fazê-lo de forma mais lenta. Sempre que útil e quando possível, ajude-a a encontrar a palavra certa, para que não precise fazer tanto esforço ao expressar-se. Pode também ajudar fazendo perguntas cuja resposta possa ser só sim ou não. Em qualquer destes casos não fique ansioso, porque isso pode atrapalhar a conversa.

### **Pessoas com deficiência intelectual/cognitiva**

Actue com naturalidade ao dirigir-se a uma pessoa com deficiência intelectual/cognitiva, tratando-a como um igual.

Não a ignore. Cumprimente e despeça-se dela normalmente, como faria com qualquer outra pessoa. Dê-lhe atenção, converse e verá como pode ser muito enriquecedor. Seja natural, diga palavras amistosas.

Não deve super-proteger a pessoa com deficiência intelectual/cognitiva. Deixe que ela faça ou tente fazer sozinha tudo que possa. Ajude apenas quando for realmente necessário.

Não subestime a sua inteligência. As pessoas com deficiência intelectual/cognitiva levam mais tempo a aprender, mas podem adquirir muitas competências intelectuais e sociais.

Lembre-se: a deficiência intelectual/cognitiva, pode estar associada a uma deficiência física ou neuro-sensorial. O respeito está em primeiro lugar e só existe quando há troca de ideias, informações e vontades.

## GLOSSÁRIO

TERMO	DEFINIÇÃO
Deficiência	No âmbito da saúde, deficiência corresponde a qualquer perda ou anomalia de uma função ou de uma estrutura psicológica, fisiológica ou anatómica <sup>9</sup>
Incapacidade	No âmbito da saúde, uma incapacidade corresponde a qualquer redução (resultante de uma deficiência) parcial ou total de capacidade para exercer uma actividade, da mesma forma e nível, considerados normais para um ser humano <sup>10</sup>
“Handicap”	No âmbito da saúde, um “handicap” é uma desvantagem social para um dado indivíduo, resultante de uma deficiência ou de uma incapacidade, e que limita ou impede o desempenho de uma tarefa considerada normal para um indivíduo (tendo em conta a idade, o sexo e os factores sócio-culturais) <sup>11</sup>
Reabilitação	Um processo contínuo que visa evitar uma deficiência iminente, conservar, desenvolver ou restabelecer a capacidade do indivíduo para o desempenho de uma actividade considerada normal.  Os objectivos da reabilitação visam garantir a maior independência e participação possíveis da pessoa deficiente na vida social e económica, independentemente da natureza e origem do “handicap”.

Para tal, toda a política da reabilitação deve organizar um conjunto de disposições a nível individual e colectivo.

No plano individual, o processo de reabilitação deve incluir acções personalizadas, diversificadas e complementares executadas, conforme os casos, de forma simultânea ou sucessiva no que respeita a:

1. Tratamento médico, aparelhagem, ajudas técnicas e reabilitação médica ou funcional.
2. Orientação escolar e profissional.
3. Educação escolar e ensino.
4. Formação e reabilitação profissional.
5. Colocação:
  - em meio normal de trabalho,
  - em emprego protegido,
  - em centros de actividades ocupacionais.
6. Reabilitação social e integração.

No que respeita à complexidade dos problemas que o “handicap” levanta e tendo em conta a interacção dos meios que a reabilitação oferece, convém que sob o ponto de vista colectivo o problema levantado seja encarado na sua globalidade e sob os seus diversos aspectos, em cada área de intervenção, utilizando as medidas:

- médicas e médico-sociais,
- psicológicas,
- pedagógicas,
- sociais,
- profissionais.

<sup>9</sup> “Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Handicaps” OMS, 1981

<sup>10</sup> idem

<sup>11</sup> idem



O texto que segue é indicador:

- do alcance geral das medidas inerentes ao programa de reabilitação;
- da necessidade da sua global utilização no processo individual a estabelecer em prol de cada pessoa com deficiência, justificando-se a sua aplicação ao longo de cada uma das suas fases independentemente das técnicas usadas.

### **A. Medidas de carácter médico e médico-social**

Conjunto de tratamentos e de técnicas especializadas de reeducação tendentes a reduzir as sequelas da lesão, da doença ou enfermidade, a restabelecer as funções físicas e mentais, a desenvolver ou a restituir, ainda que parcialmente, a capacidade do indivíduo para exercer uma actividade considerada normal.

Compreende, nomeadamente:

- a reabilitação funcional: conjunto multi-disciplinar de técnicas susceptíveis de melhorarem o prognóstico funcional das incidências patológicas incapacitantes, locais e/ou gerais.  
A última fase da reabilitação funcional deveria compreender, quando adequado, o treino para o esforço pré-profissional.
- o Processo médico-educativo: a reabilitação médica de crianças atingidas pelos vários tipos de deficiência utiliza processos médico-educativos.

### **B. Medidas de carácter psicológico**

Conjunto mais ou menos especializado de técnicas integradas no processo contínuo de reabilitação médica, educativa e profissional visando desenvolver, conservar ou restabelecer o equilíbrio psíquico da pessoa com deficiência.

### **C. Medidas de carácter pedagógico**

Conjunto de disposições relativas à criança ou adolescentes destinadas a favorecer da melhor forma possível a sua integração precoce na sociedade através da acção combinada, simultânea ou sucessiva, nomeadamente:

- do processo médico-educativo,
- da educação escolar e ensino,
- da orientação escolar e profissional,
- da formação e/ou reabilitação profissional.

#### **1. Educação escolar e ensino**

A educação escolar e ensino visam promover a aquisição de um melhor nível de cultura geral assim como desenvolver uma orientação e formação profissionais adaptadas tendo em vista uma melhor integração social.

#### **2. Orientação profissional**

O objectivo da orientação profissional consiste em determinar as actividades mais adequadas à pessoa com deficiência, tendo em conta essencialmente o emprego anteriormente ocupado por aquela, as suas capacidades e desejos pessoais, as exigências específicas das profissões consideradas e as possibilidades do mercado de trabalho. A orientação profissional dirige-se, também, aos que não possam trabalhar durante um certo tempo.

#### **3. Formação e reabilitação profissional**

A formação ou a reabilitação profissional compreendem as medidas que permitem o acesso ou o regresso das pessoas com deficiência a uma actividade profissional através de uma formação profissional adequada possibilitando, desse modo, a sua integração social (adequada porque será adaptada ou não, caso a caso).

#### **D. Medidas de carácter profissional**

Estas medidas são inerentes ao conceito de reabilitação onde encontram a sua razão de ser e o seu objectivo. O processo compreenderá, portanto, o todo ou parte destas medidas.

Para atingir os seus objectivos, as medidas de carácter profissional tendem a colocar a pessoa com deficiência nas diversas estruturas pela seguinte ordem de prioridade:

##### **1. Meio normal de trabalho**

Deveriam ser tomadas todas as medidas para permitir às pessoas com deficiência trabalharem no meio normal de trabalho, mesmo que seja necessário ter em conta certas condições de segurança, ou medidas especiais a nível individual ou colectivo de adaptação ao trabalho.

##### **2. Emprego protegido**

Emprego num centro de emprego protegido, no domicílio ou no meio normal de trabalho que permita às pessoas com deficiência, impossibilitadas temporária ou definitivamente de ocupar um lugar no mercado normal de trabalho, realizar um trabalho útil e remunerado de acordo com as suas capacidades residuais, assim como assegurar-lhes oportunidades de reciclagem que lhes permita vir a desempenhar, sempre que possível, uma actividade no mercado normal de trabalho.

##### **3. Centro de actividades ocupacionais**

Centros nos quais uma pessoa, que não consegue ou ainda não consegue obter ou conservar um emprego mesmo em regime de emprego protegido, desenvolve geralmente tarefas isentas de rentabilidade devido ao nível extremamente limitado das suas capacidades. Estes centros asseguram às pessoas com deficiência, que não se podem deslocar apesar dos apoios que lhes sejam concedidos, a execução de tarefas no seu próprio domicílio.

#### **E. Medidas de carácter social**

Medidas que incentivam a autonomia pessoal e/ou asseguram a independência económica e a integração social a mais completa possível da pessoa com deficiência. Tais acções incluem o aconselhamento, os serviços sociais, os apoios e consultas às famílias, o apoio às organizações de pessoas com deficiência, as ajudas técnicas, a acessibilidade dos edifícios e dos meios de transporte, os meios de comunicação, os tempos livres, o desporto e as férias, as medidas fiscais e os direitos alfandegários e a adaptação das casas de habitação.

Nota: O texto referido foi retirado da publicação "Glossário e lista dos principais termos de reabilitação das pessoas com deficiência" do Conselho da Europa

## REFERÊNCIAS NA INTERNET

### SITES NACIONAIS

IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional  
<http://www.iefp.pt>

SNRIPD - Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração de Pessoas com Deficiência  
<http://www.snripd.pt>

ISHST - Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho  
<http://www.ishst.pt>

### SITES INTERNACIONAIS

Instituto Ethos  
<http://www.ethos.org.br>

OIT - Organização Internacional do Trabalho  
<http://www.iol.org>

União Europeia  
[http://europa.eu.int/index\\_pt.htm](http://europa.eu.int/index_pt.htm)

Employers' Forum on Disability  
<http://www.employers-forum.co.uk>

Agência Europeia para a Segurança no Trabalho  
[http://agency.osha.eu.int/index\\_pt.htm](http://agency.osha.eu.int/index_pt.htm)

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho  
<http://www.eurofound.eu.int/>

## ENTIDADES QUE APOIAM PROCESSOS DE INTEGRAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES

### **CENTROS DE RECURSOS ESPECIALIZADOS**

**Entidade: ACAPO – Associação dos Cegos e Amblíopes de Portugal**

Endereço: Rua de São José, n.º 86 - 1º Andar

Código Postal: 1150-324 Lisboa

Telefone: 21 837 10 72 ou 21 859 50 97

Fax: 21 837 02 62

Correio Electrónico: [dn@acapo.pt](mailto:dn@acapo.pt) ou [coordenador.daefp@acapo.pt](mailto:coordenador.daefp@acapo.pt)

Página na Internet: [www.acapo.pt](http://www.acapo.pt)

Pessoa a Contactar: José Mário Pessoa Albino

**Entidade: APC – CIDEF**

Endereço: Av. Alm. Gago Coutinho, 134

Código Postal: 1700-033 LISBOA

Telefone: 21 846 27 42

Fax: 21 846 27 44

Correio Electrónico: [formacao@cidef.org](mailto:formacao@cidef.org) ou [benedita@cidef.org](mailto:benedita@cidef.org)

Página na Internet: [www.cidef.org](http://www.cidef.org)

Pessoa a Contactar: Benedita Lima

**Entidade: Associação Portuguesa de Surdos**

Endereço: Avenida da Liberdade, 157 - 2º

Código Postal: 1250-141 Lisboa

Telefone: 21 355 72 44

Fax: 21 315 32 44

Correio Electrónico: [apsurdoscen@mail.telepac.pt](mailto:apsurdoscen@mail.telepac.pt)

Página na Internet: [www.apsurdos.pt](http://www.apsurdos.pt)

Pessoa a Contactar: Hélder Duarte

**Entidade: ASMAL - Associação de Saúde Mental do Algarve**

Endereço: Rua General Humberto Delgado, 5

Código Postal: 8000-355 Faro

Telefone: 289 80 73 06

Fax: 289 80 73 06

Correio Electrónico: [asmal@mail.telepac.pt](mailto:asmal@mail.telepac.pt)

Página na Internet:

Pessoa a Contactar: Leonarda Silva

**Entidade: CEFPI - Centro de Educação e Formação Profissional Integrada**

Endereço: Rua de Vila Nova, 1323

Código Postal: 4100-506 Porto

Telefone: 22 617 33 78

Fax: 22 610 22 31

Correio Electrónico: [cefpi@cefpi.pt](mailto:cefpi@cefpi.pt)

Página na Internet: <http://www.cefpi.pt>

Pessoa a Contactar: Olga Figueiredo

**Entidade: Casa Pia de Lisboa – Colégio António Aurélio da Costa Ferreira**

Endereço: Rua Alberto Oliveira  
Código Postal: 1700-017 Lisboa  
Telefone: 21 793 59 63  
Fax: 21 793 48 40  
Correio Electrónico: sec.aureliocferreira@casapia.pt  
Página na Internet: [www.casapia.pt](http://www.casapia.pt)  
Pessoa a Contactar: António Rebelo

**Entidade: Centro de Reabilitação Profissional de Alcoitão**

Endereço: Rua Conde Barão, 317  
Código Postal: 2645-109 Alcabideche  
Telefone: 21 460 37 20  
Fax: 21 460 37 67  
Correio Electrónico: crpalcoitão.drl@iefp.pt  
Página na Internet:  
Pessoa a Contactar: Aurora Farinha

**Entidade: CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia**

Endereço: Av. João Paulo II  
Código Postal: 4405-075 Arcozelo VNG  
Telefone: 22 753 77 00  
Fax: 22 762 90 65  
Correio Electrónico: sergio.fabela@crpg.pt  
Página na Internet: [www.crpg.pt](http://www.crpg.pt)  
Pessoa a Contactar: Sérgio Fabela

**Entidade: Hospital Sobral Cid**

Endereço: Apartado 1  
Código Postal: 3031 - 801 Ceira  
Telefone: 239 79 64 00  
Fax: 239 40 41 93  
Correio Electrónico: geral@hpscids.min-saude.pt  
Página na Internet:  
Pessoa a Contactar: Maria João Peres Alves

**CENTROS DE RECURSOS LOCAIS**

Consulte por favor o Guia de Recursos para a Reabilitação Profissional de Pessoas com Deficiência, do IEFP - Instituto de Emprego e Formação Profissional, em [www.iefp.pt](http://www.iefp.pt)

**CENTROS DE EMPREGO**

Consulte por favor o Guia de Recursos para a Reabilitação Profissional de Pessoas com Deficiência, do IEFP - Instituto de Emprego e Formação Profissional, em [www.iefp.pt](http://www.iefp.pt)

## LEGISLAÇÃO

### **CONVENÇÃO N.º 159 da OIT CONVENÇÃO RESPEITANTE À READAPTAÇÃO PROFISSIONAL E AO EMPREGO DE DEFICIENTES**

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, convocada em Genebra pelo conselho de administração da Repartição Internacional do Trabalho, e tendo-se aí reunido em 1 de Junho de 1983 na sua 69.ª sessão:

Considerando as normas internacionais existentes enunciadas na recomendação sobre a adaptação e a readaptação profissional dos inválidos, 1955, e na recomendação sobre a valorização dos recursos humanos, 1975;

Considerando que depois da adopção da recomendação sobre a adaptação e readaptação profissional dos inválidos, 1955, a maneira de encarar as necessidades de readaptação, o domínio de intervenção e a organização dos serviços de readaptação, assim como a legislação e a prática de numerosos membros respeitante às questões cobertas pela dita recomendação, evoluíram de maneira significativa;

Considerando que a Assembleia Geral das Nações Unidas proclamou em 1981 o ano internacional dos deficientes, tendo por tema «Plena participação e igualdade», e que um programa de acção mundial, de grande envergadura, respeitante aos deficientes, deve instaurar medidas eficazes, a nível internacional e nacional, com vista à realização dos objectivos de «plena participação» dos deficientes na vida social e no desenvolvimento e de «igualdade»;

Considerando que, em consequência desta evolução, é apropriado adoptarem-se novas normas internacionais na matéria que tenham em conta, em particular, a necessidade de assegurar a igualdade de oportunidades e de tratamento a todas as categorias de deficientes, tanto nas zonas rurais como nas urbanas, a fim de que elas possam exercer um emprego e inserir-se na colectividade;

Depois de ter decidido adoptar certas propostas respeitantes à readaptação profissional, que constitui a quarta questão da ordem do dia da sessão;

adopta a 20 de Junho de 1983 a convenção abaixo transcrita, que será denominada Convenção sobre a Readaptação Profissional e o Emprego dos Deficientes, 1983:

#### **PARTE I**

#### **Definições e campo de aplicação**

##### **Artigo 1.º**

1. Para efeitos da presente Convenção, a expressão «pessoa deficiente» designa toda e qualquer pessoa, cujas perspectivas de encontrar e de conservar um emprego conveniente, assim como de progredir profissionalmente, estão sensivelmente diminuídas em consequência de uma deficiência física ou mental devidamente reconhecida.
2. Para efeitos da presente Convenção, todo e qualquer membro deverá considerar que o objectivo da readaptação profissional é o de permitir aos deficientes obterem e conservarem um emprego conveniente, de progredir profissionalmente e, portanto, de facilitar a sua inserção ou reinserção na sociedade.
3. Todo e qualquer membro deverá aplicar as disposições da presente Convenção através de medidas apropriadas às condições nacionais e de acordo com a prática nacional.
4. As disposições da presente Convenção aplicam-se a todas as categorias de deficientes.

## PARTE II

### Princípios das políticas de readaptação profissional e de emprego para os deficientes

#### Artigo 2.º

Todo e qualquer membro deverá, de acordo com as condições e com as práticas nacionais e em função das suas possibilidades, formular, executar e rever periodicamente uma política nacional respeitante à readaptação profissional e ao emprego de deficientes.

#### Artigo 3.º

Esta política deverá ter por objectivo garantir que sejam acessíveis a todas as categorias de deficientes medidas de readaptação profissionais apropriadas e promover as possibilidades de emprego dos deficientes no mercado livre de trabalho.

#### Artigo 4.º

Esta política deverá assentar sobre o princípio da igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e os trabalhadores em geral. A igualdade de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e as trabalhadoras deficientes deverá ser respeitada. Medidas positivas especiais que visem garantir a igualdade efectiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e os outros trabalhadores não deverão ser consideradas discriminatórias relativamente a estes últimos.

#### Artigo 5.º

As organizações representativas dos trabalhadores e dos empregadores devem ser consultadas sobre a execução dessa política, incluindo as medidas que devem ser tomadas para promover a cooperação e a coordenação entre as instituições públicas e privadas que se ocupam da readaptação profissional.

As organizações representativas que são compostas por deficientes ou que se ocupam dessas pessoas devem ser igualmente consultadas.

## PARTE III

### Medidas a tomar a nível nacional para o desenvolvimento dos serviços de readaptação profissional e do emprego para deficientes

#### Artigo 6.º

Todo e qualquer membro deverá, por intermédio da legislação nacional, ou por qualquer outro método conforme com a prática e as condições nacionais, tomar todas as medidas que possam ser necessárias para dar cumprimento aos artigos 2.º, 3.º, 4.º e 5.º da presente Convenção.

#### Artigo 7.º

As autoridades competentes deverão tomar medidas com vista a fornecer e a avaliar serviços de orientação profissional, de formação profissional, de colocação, de emprego e outros serviços afins destinados a permitir aos deficientes obterem e conservarem um emprego e progredirem profissionalmente; os serviços existentes para os trabalhadores em geral deverão, em todos os casos em que seja possível e apropriado, ser utilizados com as necessárias adaptações.

#### **Artigo 8.º**

Deverão ser tomadas medidas para promover a criação e o desenvolvimento de serviços de readaptação profissional e de emprego para deficientes nas zonas rurais e nas colectividades isoladas.

#### **Artigo 9.º**

Todo e qualquer membro deverá esforçar-se por garantir que sejam formados e postos à disposição dos interessados conselheiros em matéria de readaptação, assim como outro pessoal qualificado e apropriado, encarregados da orientação profissional, da formação profissional, da colocação e do emprego de deficientes.

### **PARTE IV** **Disposições finais**

#### **Artigo 10.º**

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registadas.

#### **Artigo 11.º**

1. A presente Convenção não obriga senão os membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registada pelo director-geral.
2. Entrará em vigor 12 meses depois de as ratificações de dois membros terem sido registadas pelo director-geral.
3. Posteriormente esta Convenção entrará em vigor para cada membro 12 meses depois da data em que a sua ratificação tenha sido registada.

#### **Artigo 12.º**

1. Todo e qualquer membro que tenha ratificado a presente Convenção pode denunciá-la ao fim de um período de 10 anos depois da data da entrada em vigor inicial da Convenção, por acto comunicado ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registado.
2. Todo o membro que tenha ratificado a presente Convenção e que, no prazo de um ano depois de expirado o período de 10 anos mencionado no parágrafo precedente, não faça uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo ficará obrigado por um novo período de 10 anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao fim de cada período de 10 anos, nas condições previstas no presente artigo.

#### **Artigo 13.º**

1. O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará todos os membros da Organização Internacional do Trabalho do registo de todas as ratificações e denúncias que lhe sejam comunicadas pelos membros da Organização.
2. Ao notificar os membros da Organização do registo da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o director-geral chamará a atenção dos membros da Organização para a data na qual a presente Convenção entrará em vigor.



**Artigo 14.º**

O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registo, de acordo com o artigo 102.º da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre todas as ratificações e todos os actos de denúncia que tenha registado de acordo com os artigos precedentes.

**Artigo 15.º**

Cada vez que o julgar necessário, o conselho de administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará se há lugar para inscrever, na ordem do dia da Conferência, a questão da sua revisão total ou parcial.

**Artigo 16.º**

1. No caso de a Conferência adoptar uma nova convenção que reveja total ou parcialmente a presente Convenção, e a menos que a nova convenção disponha de outro modo:
  - a) A ratificação, por um membro, da nova convenção que efectue a revisão conduzirá, de pleno direito, não obstante o artigo 12.º supracitado, à denúncia imediata da presente Convenção, sob a reserva de que a nova convenção que efectua a revisão tenha entrado em vigor;
  - b) A partir da data de entrada em vigor da nova convenção que efectua a revisão, a presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação dos membros.
2. A presente Convenção permanecerá, em todo o caso, em vigor na sua forma e conteúdo para os membros que a tenham ratificado e que não ratificarem a convenção que efectua a revisão.

**Artigo 17.º**

As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção fazem igualmente fé.

### **Adaptação de Postos de Trabalho e Integração de Deficientes no Mercado de Trabalho DECRETO-LEI N.º 247/89 DE 5 DE AGOSTO**

A Constituição da República Portuguesa consagra, no artigo 71.º, o direito das pessoas deficientes à plena participação na vida social e à igualdade de direitos e deveres com os demais cidadãos, sem quaisquer limites que não sejam os decorrentes da natureza e extensão da deficiência. A efectivação deste direito constitui o Estado na obrigação de definir as medidas de política e de promover os programas que permitam concretizar o objectivo primordial da reabilitação, que é a integração sócio-profissional da pessoa deficiente.

Tais acções, que, pela sua natureza específica, se prendem com competências próprias de vários serviços do Estado, devem ser prosseguidas através de um processo contínuo de execução, para que se não criem hiatos, de consequências sempre negativas, por conduzirem a perdas irreparáveis para a aquisição de autonomia por parte da pessoa deficiente.

Entendeu, assim, o Governo não protelar por mais tempo a definição das competências específicas do serviço do Estado que maiores responsabilidades assume no que respeita ao apoio técnico e financeiro aos programas voltados para a integração profissional da pessoa deficiente.

Na área das responsabilidades do Ministério do Emprego e da Segurança Social importa fixar os termos e condições da atribuição do apoio técnico e financeiro e, bem assim, a competência do Instituto do Emprego e Formação Profissional na matéria.

No momento em que é já muito elevado o movimento de concessão dos apoios e vultosas as verbas envolvidas neste âmbito pelo referido Instituto torna-se urgente aprovar um quadro normativo que, através da definição de critérios objectivos e uniformes, imprima ao processo da concessão desses apoios o máximo de transparência e rigor e assegure a racionalidade das decisões, capaz de evitar a concentração de financiamentos em determinadas acções ou regiões, em detrimento de programas e áreas geográficas igualmente carenciados.

Para além desta preocupação, houve em vista na elaboração do presente diploma preservar o estado de tarefas gestórias, que podem ser, com vantagem, assumidas por entidades particulares, bem como assegurar, na execução de cada programa, a audiência da pessoa deficiente, como parte principal do processo.

No gizar dos vários esquemas de apoio técnico e financeiro muito se aproveitou das lições da experiência, sem embargo de, a par das correcções que foi mister introduzir nalguns esquemas em prática, se terem criado novos apoios financeiros incentivadores do emprego de pessoas deficientes, como o subsídio de acolhimento personalizado do trabalhador deficiente admitido pela entidade empregadora, dando-se, assim, nesta delicada fase de reabilitação, mais seguras condições de sucesso, os subsídios ou prémios às empresas ou outras entidades que admitam trabalhadores deficientes e ainda a atribuição de distinções a entidades empregadoras que tenham tido em cada ano acção relevante no domínio da reabilitação profissional.

Sem embargo da importância que reveste a concessão dos apoios técnicos e financeiros ora disciplinados, não pode deixar de se sublinhar a necessidade de uma avaliação e orientação tanto quanto possível rigorosas, conduzidas por equipas técnicas multidisciplinares, capazes de assegurar um correcto encaminhamento das pessoas deficientes para os programas referidos.

Com efeito, a avaliação e a orientação profissional das pessoas deficientes são de importância capital não só para um atendimento adequado, mas também para a melhor utilização dos serviços responsáveis pela execução dos programas.

Foram ouvidos os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

## CAPÍTULO I

### Objecto e âmbito do diploma

#### Artigo 1.º

##### Objecto

1. O presente diploma define o regime de concessão pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, adiante designado por Instituto, de apoio técnico e financeiro aos promotores dos programas relativos à reabilitação profissional das pessoas deficientes.
2. Para além dos programas de carácter temporário que, no âmbito da reabilitação profissional, se mostrem mais ajustados às necessidades das pessoas deficientes e às exigências de novos perfis profissionais determinados pelas mudanças operadas no mercado de emprego, criados por despacho do Ministro do Emprego e da Segurança Social, beneficiam do apoio previsto no número anterior os seguintes programas:
  - a) Preparação pré-profissional;
  - b) Orientação profissional;
  - c) Formação profissional;
  - d) Readaptação ao trabalho;
  - e) Emprego no mercado normal de trabalho;
  - f) Emprego protegido;
  - g) Instalação por conta própria.
3. É igualmente regulada no presente diploma atribuição de prémios de mérito e de integração profissional às entidades empregadoras de pessoas deficientes.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito de aplicação

O apoio relativo aos programas referidos no artigo anterior é concedido às pessoas deficientes, às entidades dos sectores privado, cooperativo e público empresarial, bem como às autarquias locais e organismos públicos que não façam parte da administração central que, nos termos definidos neste diploma e respectiva regulamentação, pretendam iniciar ou desenvolvam os referidos programas.

#### Artigo 3.º

##### Conceito de pessoa deficiente

Para os efeitos do presente diploma, considera-se como pessoa deficiente todo o indivíduo que, pelas suas limitações físicas ou mentais, tem dificuldade em obter ou sustentar um emprego adequado à sua idade, habilitações e experiência profissional.

## CAPÍTULO II

### Finalidades e princípios gerais do apoio

#### Artigo 4.º

##### Finalidades gerais

O apoio previsto no presente diploma visa proporcionar às entidades promotoras os instrumentos técnicos e os meios financeiros que melhor sirvam os objectivos dos programas, em termos de qualidade, optimização dos recursos disponíveis e eficácia da acção.

### **Artigo 5.º**

#### **Princípios gerais e definição anual de linhas de orientação e prioridade**

1. Por despacho do Ministro do Emprego e da Segurança Social serão anualmente definidas as linhas de orientação e as prioridades a que deve obedecer a concessão do apoio previsto no artigo 1.º
2. A definição das linhas de orientação e das prioridades a que se refere o número anterior tomará em consideração, entre outros, os seguintes aspectos:
  - a) As carências das regiões a que os programas se destinam;
  - b) As categorias ou natureza das deficiências das pessoas destinatárias dos programas;
  - c) A complementaridade e a continuidade que os programas candidatos aos apoios representam no processo global da reabilitação das pessoas deficientes a que aqueles programas se reportam.

### **Artigo 6.º**

#### **Controlo técnico e pedagógico**

O controlo técnico e pedagógico das acções apoiadas nos termos do presente diploma é exercido pelo Instituto.

## **CAPÍTULO III**

### **Regime do apoio ao programa de formação profissional**

#### **SECÇÃO I**

### **Artigo 7.º**

#### **Formação profissional**

O apoio à formação profissional é concedido a acções que visem dotar as pessoas deficientes, de idade não inferior a 16 anos, dos conhecimentos e capacidades necessários à obtenção de uma qualificação profissional que lhes permita alcançar e sustentar um emprego e progredir profissionalmente no mercado normal de trabalho.

### **Artigo 8.º**

#### **Acordos e protocolos**

1. O apoio ao programa de formação profissional é concedido mediante a celebração de acordos e protocolos.
2. Para os efeitos do número anterior, considera-se:
  - a) Acordo - contrato celebrado entre o Instituto e a entidade promotora do programa com o objectivo de desenvolver acções específicas de reabilitação profissional abrangidas na competência profissional da entidade a apoiar;
  - b) Protocolo - contrato celebrado entre o Instituto e a entidade promotora com o objectivo de assegurar a instalação e o funcionamento de estruturas que respondam às necessidades permanentes de formação profissional das pessoas deficientes.

#### **SECÇÃO II - Cooperação emergente dos protocolos**

### **Artigo 9.º**

#### **Centros de gestão participada**

1. A cooperação emergente da celebração de protocolos é prosseguida através de centros de reabilitação profissional de gestão participada.
2. Os centros de reabilitação profissional de gestão participada destinam-se ao desenvolvimento

de acções de orientação profissional, formação profissional, readaptação ao trabalho e investigação no domínio da reabilitação e a criação de modalidades de emprego protegido, nos termos dos Decretos-Leis n.ºs 40/83, de 25 de Janeiro, e 194/85, de 24 de Junho, e do Decreto Regulamentar n.º 37/85, de 24 de Junho.

3. Os centros de reabilitação profissional de gestão participada poderão desenvolver, nas condições expressas no protocolo e nos termos do Despacho Normativo n.º 388/79, de 29 de Dezembro, a área curricular de educação laboral, em oficinas, do programa de preparação pré-profissional.

#### **Artigo 10.º**

##### **Regime aplicável aos centros**

Os centros de reabilitação profissional de gestão participada regem-se pelas disposições do Decreto-Lei n.º 165/85, de 16 de Maio, relativas aos centros protocolares, salvo quanto às seguintes matérias, a regular especificamente nos protocolos que os criarem:

- a) Definição, composição, constituição e competências dos órgãos;
- b) Estrutura e funcionamento;
- c) Comparticipação dos outorgantes nas despesas inscritas no orçamento.

### **SECÇÃO III - Cooperação emergente dos acordos**

#### **Artigo 11.º**

##### **Celebração de acordos**

A cooperação emergente da celebração de acordos é prosseguida através da concessão de apoio técnico e financeiro às entidades que promovam acções de formação profissional.

#### **Artigo 12.º**

##### **Modalidades de apoio técnico**

O apoio técnico pode revestir as seguintes modalidades:

- a) Preparação de programas;
- b) Organização e documentação técnica e pedagógica;
- c) Acções formativas directas ou indirectas;
- d) Metodologia de aprendizagem;
- e) Acompanhamento dos processos de instalação de oficinas e de aquisição do respectivo equipamento.

#### **Artigo 13.º**

##### **Formas de apoio financeiro**

O apoio financeiro é concedido sob as formas de subsídio e de empréstimo sem juros.

#### **Artigo 14.º**

##### **Subsídios**

Os subsídios podem financiar despesas de investimento ou de funcionamento.

#### **Artigo 15.º**

##### **Apoio financeiro ao investimento**

1. Os subsídios para despesas de investimento podem ser concedidos para a aquisição ou

construção de edifícios, instalação ou adaptação de oficinas e aquisição de equipamento oficial destinados a desenvolver acções de formação profissional.

2. Os subsídios referidos no número anterior só serão concedidos a entidades privadas sem fins lucrativos que tenham como fim estatutário a reabilitação profissional de pessoas deficientes.
3. Na concessão dos subsídios previstos no n.º 1 ter-se-á em consideração o dimensionamento do projecto face aos objectivos prosseguidos pelos programas a desenvolver.
4. As instalações e os equipamentos adquiridos com os subsídios previstos no n.º 1 reverterem para o Instituto quando as entidades beneficiárias forem extintas, dissolvidas ou deixarem de prosseguir os fins a que se destinavam aqueles bens.
5. Sempre que as entidades beneficiárias sejam cooperativas, os bens referidos nos números anteriores são insusceptíveis de entrarem no processo de liquidação do seu património.

### **Artigo 16.º**

#### **Financiamento por fundos comunitários**

1. Tendo em conta as regras de financiamento pelos fundos estruturais comunitários, as instalações construídas ao abrigo do disposto no artigo anterior poderão, se necessário, ficar na propriedade do Instituto até à sua total amortização.
2. A transferência definitiva da propriedade das instalações para a titularidade da entidade promotora do programa será efectuada em condições que preservem a continuidade dos objectivos que fundamentaram a concessão do subsídio, a definir por despacho do Ministro do Emprego e da Segurança Social.

### **Artigo 17.º**

#### **Apoio financeiro ao funcionamento**

Os subsídios a conceder para o funcionamento das acções de formação profissional podem abranger as despesas a efectuar com:

- a) Recrutamento e orientação dos formandos;
- b) Deslocações, alimentação, alojamento, remuneração e seguros dos formandos;
- c) Remuneração dos formadores, pessoal técnico não docente, administrativo e auxiliar;
- d) Amortizações;
- e) Formação de pessoal docente e técnico não docente;
- f) Divulgação, avaliação e controlo das acções.

### **Artigo 18.º**

#### **Formação profissional em empresas**

Quando as acções de formação profissional forem realizadas pelas empresas nas suas instalações, o apoio a conceder pelo Instituto pode abranger, para além dos aspectos referidos nos artigos 12.º, 13.º e 17.º, as seguintes despesas:

- a) Despesas com o acompanhamento psico-pedagógico dos formandos;
- b) Despesas com a tomada de medidas ergonómicas destinadas ao melhor ajustamento dos postos de trabalho, instrumentos e utensílios às limitações funcionais dos estagiários deficientes, de forma a alcançar-se maior rendimento do trabalho e segurança laboral;
- c) Despesas realizadas com a eliminação de barreiras arquitectónicas, incluindo as que dizem respeito à acessibilidade dos locais de trabalho aos referidos formandos.

**Artigo 19.º****Conteúdo dos acordos**

Os acordos de cooperação a celebrar entre as entidades referidas no artigo 2.º e o Instituto incluirão necessariamente cláusulas sobre:

- a) Descrição e finalidades das acções, planos de formação, meios técnicos, humanos e financeiros e projectos de investimento envolvidos;
- b) Início e termo das acções a desenvolver;
- c) Natureza e montante dos apoios financeiros;
- d) Formas e prazos de reembolso dos empréstimos concedidos;
- e) Responsabilidade em caso de incumprimento.

**Artigo 20.º****Programa quadro**

As acções de formação profissional aprovadas nos termos dos artigos anteriores só podem ser candidatas ao apoio do Fundo Social Europeu desde que integradas nos programas quadro apresentados pelo Instituto àquele fundo comunitário.

**CAPÍTULO IV****Regime do apoio aos programas de orientação profissional e readaptação ao trabalho****Artigo 21.º****Orientação profissional**

O apoio à orientação profissional é concedido a acções que visem proporcionar às pessoas deficientes a tomada de decisões vocacionais adequadas.

**Artigo 22.º****Readaptação ao trabalho**

O apoio à readaptação ao trabalho é concedido a acções tendentes a proporcionar às pessoas deficientes 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.

**Artigo 23.º****Regras aplicáveis aos programas de orientação profissional e readaptação ao trabalho**

As regras estabelecidas neste diploma para a concessão de apoio aos programas de formação profissional são aplicáveis, com as necessárias adaptações, ao programa de orientação profissional e readaptação ao trabalho.

**CAPÍTULO V****Apoio ao programa de emprego no mercado normal de trabalho****SECÇÃO I - Modalidades, formas e critérios gerais de concessão****Artigo 24.º****Modalidades e destinatários**

1. O Instituto pode apoiar financeiramente as modalidades de programas que visem a integração

sócio-profissional do deficiente através do emprego no mercado normal de trabalho, destinadas a pessoas com idade não inferior à idade mínima legalmente estabelecida para o trabalho, que estejam inscritas nos centros de emprego do Instituto.

2. O apoio referido no número anterior abrange os seguintes subsídios:

- a) De compensação;
- b) Para adaptação de postos de trabalho;
- c) Para eliminação de barreiras arquitectónicas;
- d) De acolhimento personalizado na empresa.

### **Artigo 25.º**

#### **Acumulação de subsídios**

Os subsídios previstos no artigo anterior são acumuláveis, observadas as seguintes regras:

- a) Os subsídios de compensação e acolhimento personalizado só podem ser concedidos à mesma empresa por uma única vez em relação à mesma pessoa deficiente;
- b) Os subsídios de compensação e de acolhimento personalizado só são concedidos, em caso de concorrência com os pedidos de atribuição de apoio financeiro para adaptação de postos de trabalho, para eliminação de barreiras arquitectónicas, quando estas medidas se mostrem executadas ou em curso de execução;
- c) Os subsídios para adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitectónicas não podem ser concedidos por mais de uma vez à mesma empresa em relação às mesmas adaptações.

### **Artigo 26.º**

#### **Critérios gerais**

A concessão dos subsídios previstos no artigo 24.º deve ter em conta:

- a) O respeito pela vontade dos interessados, mediante a sua audiência prévia e informação circunstanciada sobre as várias hipóteses que se apresentam para a sua colocação;
- b) A rentabilidade social dos valores aplicados nos vários esquemas de apoio financeiro face às alternativas de colocação e às aptidões profissionais da pessoa deficiente.

## **SECÇÃO II - Subsídio de compensação**

### **Artigo 27.º**

#### **Natureza e finalidades**

O subsídio de compensação é uma prestação mensal não reembolsável concedida às entidades referidas no artigo 2.º que admitam pessoas deficientes e que tem por fim compensá-las pelo menor rendimento que aquelas pessoas apresentam, durante o período da sua adaptação ou readaptação ao trabalho, em relação à média dos outros trabalhadores da mesma categoria profissional.

### **Artigo 28.º**

#### **Condições de atribuição**

São condições de atribuição do subsídio:

- a) Ocupação efectiva do trabalhador admitido nas funções para que foi contratado;
- b) Ter o trabalhador admitido, à partida, pelo menos, 25% da capacidade produtiva média para o posto de trabalho a que foi destinado.



**Artigo 29.º****Montante do subsídio e prazo de concessão**

1. O subsídio é calculado em função da efectiva redução do rendimento de trabalho apresentada pelo trabalhador deficiente admitido, confirmada pelos serviços do Instituto, e do salário base atribuído a um trabalhador não deficiente de igual categoria, segundo os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis ou, na sua falta, segundo o nível de salários praticados na empresa ou na região para a mesma categoria.
2. Os encargos sociais devidos pelas entidades empregadoras em relação aos trabalhadores deficientes admitidos são considerados no cálculo do subsídio.
3. O subsídio é concedido pelo prazo máximo de um ano, sendo o seu montante inicial reduzido de 20% ao fim de três meses, de 40%, decorridos seis meses, e de 75%, atingidos nove meses.
4. Não tendo o trabalhador atingido no termo do prazo capacidade produtiva superior a 80%, pode, a requerimento da entidade empregadora e após confirmação dos serviços do Instituto, ser o subsídio, no seu montante mais reduzido, prorrogado por períodos sucessivos de um ano, até ao máximo de três.

**Artigo 30.º****Estatuto do trabalhador**

Os trabalhadores deficientes em relação aos quais tenha sido concedido subsídio de compensação adquirem, para todos os efeitos e desde a sua admissão, o estatuto próprio dos trabalhadores da entidade empregadora, sendo-lhes aplicáveis todos os benefícios sociais, direitos, deveres e garantias inerentes à sua condição de trabalhadores.

**SECÇÃO III - Subsídios de adaptação de postos de trabalho e de eliminação de barreiras arquitectónicas****Artigo 31.º****Natureza e condições de concessão do subsídio para adaptação de postos de trabalho**

1. O subsídio para adaptação de postos de trabalho é concedido às entidades que, por admitirem pessoas deficientes ou por manterem nos seus quadros trabalhadores que se tenham tornado deficientes, necessitem de adaptar o equipamento ou postos de trabalho às dificuldades funcionais daqueles trabalhadores.
2. Os serviços do Instituto apreciam, caso a caso, as soluções técnico-ergonómicas para as quais se requereu o subsídio referido no número anterior.

**Artigo 32.º****Natureza e condições de concessão do subsídio para eliminação de barreiras arquitectónicas**

1. O subsídio para eliminação de barreiras arquitectónicas é concedido às entidades que admitam pessoas deficientes ou mantenham nos seus quadros trabalhadores que se tenham tornado deficientes e cujas limitações o justifiquem.
2. Os serviços do Instituto apreciam, caso a caso, as soluções técnicas para as quais foi requerido o subsídio, bem como o tipo de deficiência que fundamentou o pedido do mesmo.

**Artigo 33.º****Montantes**

Os subsídios para adaptação de postos de trabalho e para eliminação de barreiras arquitectónicas não podem exceder, cada um, doze vezes o valor da remuneração mínima mensal garantida no seu valor mais elevado.

## SECÇÃO IV - Subsídio de acolhimento personalizado

### Artigo 34.º

#### Natureza e condições de concessão

1. O Instituto pode conceder às entidades referidas no artigo 2.º um subsídio, por cada pessoa deficiente que admitam nos seus quadros, destinado a cobrir os custos do seu acolhimento personalizado.
2. O acolhimento personalizado a que se refere o número anterior compreende o acompanhamento e o apoio da pessoa deficiente no seu processo de integração sócio-profissional, de adaptação ao esquema produtivo da entidade empregadora e ao posto de trabalho que lhe foi destinado.

### Artigo 35.º

#### Montante e prazo de concessão

1. O montante do subsídio é calculado com base nas despesas realizadas pela entidade empregadora com as acções compreendidas no acolhimento personalizado da pessoa deficiente, nomeadamente com as remunerações devidas ao pessoal para o efeito destacado pela referida entidade empregadora, não podendo exceder em cada mês duas vezes a remuneração mínima mensal garantida no seu valor mais elevado.
2. O subsídio é concedido pelo período de três meses a contar da data de admissão da pessoa deficiente, podendo ser prorrogado por períodos mensais, até ao limite de seis meses, mediante pedidos fundamentados da entidade empregadora.

## CAPÍTULO VI

### Instalação por conta própria

### Artigo 36.º

#### Natureza e finalidades

1. O Instituto pode conceder às pessoas deficientes que pretendam exercer uma actividade por conta própria economicamente viável um subsídio destinado a cobrir as despesas estritamente necessárias de primeiro estabelecimento, designadamente as de aquisição de equipamento, matérias-primas, adaptação, aquisição ou construção de instalações ou pagamento do preço de traspasse directo do local de trabalho.
2. Quando o subsídio referido no número anterior se mostrar insuficiente para a concretização do projecto de instalação por conta própria, pode ser também concedido um empréstimo sem juros.

### Artigo 37.º

#### Requisitos de atribuição

Só pode beneficiar do apoio financeiro para instalação por conta própria o candidato que reúna os seguintes requisitos:

- a) Estar inscrito nos centros de emprego do Instituto;
- b) Ter capacidade de trabalho compatível com a natureza e exigências da actividade que se propõe desenvolver;
- c) Não resultar do exercício da actividade risco específico para a saúde do interessado, nem agravamento da sua deficiência;
- d) Ter, por força da deficiência, dificuldade em obter ou sustentar um emprego no mercado normal de trabalho;

- e) Não exercer qualquer actividade profissional por conta própria ou de outrem;
- f) Ter idade mínima para o trabalho e não superior à estabelecida para a reforma;
- g) Não possuir meios suficientes para suportar as despesas com a sua instalação por conta própria.

### **Artigo 38.º**

#### **Montante**

1. O montante máximo do subsídio para instalação por conta própria é igual a dezasseis vezes o valor da remuneração mínima mensal garantida no seu valor mais elevado.
2. Os montantes máximos do empréstimo previsto no n.º 2 do artigo 36.º podem atingir um dos seguintes valores:
  - a) Para as despesas com a compra de equipamento, matérias-primas, artigos para revenda, animais de criação e outros elementos necessários ao arranque da iniciativa, vinte vezes o valor da remuneração mínima mensal garantida no seu valor mais elevado;
  - b) Quando, além das despesas referidas na alínea anterior, houver despesas de aquisição, adaptação ou construção de instalações ou para pagamento de trespasse, trinta vezes o valor da remuneração mínima mensal garantida no seu valor mais elevado.
3. As importâncias concedidas a título de empréstimo são reembolsadas em prestações, num prazo a regulamentar por despacho do Ministro do Emprego e da Segurança Social.
4. Em caso de cessação de actividade por incapacidade devidamente comprovada e, bem assim, em caso de falecimento da pessoa deficiente, considera-se extinta a obrigação de reembolso da parte do empréstimo ainda não amortizada.
5. Se o beneficiário do apoio à instalação por conta própria admitir como trabalhador uma ou mais pessoas deficientes, pode beneficiar de uma melhoria das condições de reembolso do empréstimo que lhe foi concedido, para além dos restantes mecanismos de apoio previstos no presente diploma, quando sejam aplicáveis.

## **CAPÍTULO VII**

### **Incentivos ao emprego de pessoas deficientes**

#### **SECÇÃO I - Prémio da integração**

##### **Artigo 39.º**

###### **Natureza e finalidades**

1. O prémio de integração é atribuído às entidades empregadoras que celebrem contratos de trabalho sem termo com pessoas deficientes.
2. O prémio a que se refere o número anterior é também atribuído nos casos em que o empregador converta o contrato a termo de um trabalhador deficiente em contrato sem termo.
3. O prémio de integração é cumulável com os subsídios previstos no artigo 24.º, observado o disposto no artigo 25.º

##### **Artigo 40.º**

###### **Montante**

O prémio de integração é concedido por uma só vez por cada trabalhador deficiente admitido ou por cada conversão do respectivo contrato nos termos do n.º 2 do artigo anterior e o seu valor é de doze vezes a remuneração mínima mensal garantida no seu valor mais elevado.

## SECÇÃO II - Prémio de mérito

### Artigo 41.º

#### Natureza e âmbito

1. É instituído um prémio em dinheiro a atribuir às entidades previstas no artigo 2.º que em cada ano se distingam na celebração com pessoas deficientes de contratos de trabalho sem termo.
2. O prémio é atribuído por decisão de um júri e a sua entrega é feita no dia do ano que no País é consagrado à pessoa deficiente.

### Artigo 42.º

#### Regulamento e montante

O regulamento da atribuição e o montante do prémio de mérito são estabelecidos por despacho do Ministro do Emprego e da Segurança Social.

## CAPÍTULO VIII

### Avaliação dos destinatários dos programas abrangidos pelos esquemas de apoio técnico e financeiro

### Artigo 43.º

#### Avaliação formal

1. O encaminhamento para os programas de formação profissional, readaptação ao trabalho, emprego em mercado normal de trabalho, emprego protegido e instalação por conta própria é baseado numa avaliação formal da pessoa deficiente que tenha em consideração as suas possibilidades e limitações para o acesso aos referidos programas.
2. A avaliação formal deve ocorrer em unidades específicas de orientação profissional de gestão directa do Instituto.

### Artigo 44.º

#### Credenciação da avaliação

São válidas, para os efeitos do artigo anterior, as avaliações efectuadas:

- a) Em unidades específicas de orientação profissional de entidades privadas, designadamente instituições particulares de solidariedade social ou cooperativas sem fins lucrativos com objectivos estatutários de reabilitação profissional de pessoas deficientes, desde que credenciadas pelo Instituto;
- b) Em centros de reabilitação profissional de gestão directa ou participada do Instituto onde existam unidades de orientação profissional autonomamente organizadas;
- c) No programa de preparação pré-profissional no âmbito do Despacho Normativo n.º 388/79, de 29 de Dezembro, desde que o programa pedagógico contenha itens de avaliação propostos pelo Instituto;
- d) Nos termos e para os efeitos das disposições aplicáveis ao programa de emprego protegido.

### Artigo 45.º

#### Avaliação para programa de emprego

1. A avaliação formal em que se baseia o encaminhamento da pessoa deficiente para os programas de emprego no mercado normal de trabalho e de instalação por conta própria é efectuada pelos centros de emprego do Instituto, os quais podem recorrer, se necessário, às unidades de orientação profissional existentes na área de residência do candidato deficiente.
2. São desde logo consideradas em condições de serem admitidas aos programas de emprego no mercado normal de trabalho e de instalação por conta própria as pessoas deficientes

cujo encaminhamento para aqueles programas se tenha baseado em avaliação formal efectuada nos termos dos artigos 43.º e 44.º ou tenham concluído com êxito a sua formação profissional.

## CAPÍTULO IX

### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 46.º

*Revogado pelo Decreto Lei 8/98 de 15 de Janeiro*

#### Artigo 47.º

##### **Certificação da habilitação profissional**

A habilitação profissional obtida por formandos deficientes que hajam concluído a sua formação profissional ao abrigo do apoio concedido pelo Instituto será certificada mediante diploma emitido pelos respectivos serviços.

#### Artigo 48.º

##### **Legislação aplicável aos programas de emprego protegido e de preparação pré-profissional**

Mantêm-se em vigor em tudo quanto não for prejudicado pelas disposições do presente diploma as normas reguladoras do programa de emprego protegido constantes dos Decretos-Leis n.os 40/83, de 25 de Janeiro, e 194/85, de 24 de Junho, e do Decreto Regulamentar n.º 37/85, de 24 de Junho, e de preparação pré-profissional constantes do Despacho Normativo n.º 388/79, de 29 de Dezembro.

#### Artigo 49.º

##### **Regulamentação**

As normas relativas à instrução e tramitação dos processos de concessão dos apoios previstos neste diploma e outras disposições necessárias à sua boa execução serão aprovadas por despacho do Ministro do Emprego e da Segurança Social.

#### Artigo 50.º

##### **Regiões autónomas**

A aplicação do presente diploma às Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira não prejudica as competências próprias dos seus órgãos e serviços.

#### Artigo 51.º

##### **Revogação**

1. É revogada a alínea m) do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 165/85, de 16 de Maio, e o Despacho Normativo n.º 52/82, de 25 de Março.
2. Até à entrada em vigor da regulamentação deste diploma relativa aos subsídios de compensação, adaptação de postos de trabalho, eliminação de barreiras arquitectónicas e para instalação por conta própria manter-se-ão em vigor as normas constantes do artigo 5.º do Despacho Normativo n.º 52/82, de 25 de Março.

**Acessibilidade aos Edifícios Públicos, Equipamentos Colectivos e Via Pública**  
**DECRETO-LEI N.º 123/97, DE 22 DE MAIO**

O imperativo da progressiva eliminação das barreiras, designadamente urbanísticas e arquitectónicas, que permita às pessoas com mobilidade reduzida o acesso a todos os sistemas e serviços da comunidade, criando condições para o exercício efectivo de uma cidadania plena, decorre de diversos preceitos da Constituição, quando proclama, designadamente, o princípio da igualdade, o direito à qualidade de vida, à educação, à cultura e ciência e à fruição e criação cultural e, em especial, quando consagra os direitos dos cidadãos com deficiência.

Decorre igualmente de orientações emanadas de diversas organizações internacionais em que o nosso país se encontra integrado, nomeadamente a Organização das Nações Unidas e suas agências especializadas o Conselho da Europa e a União Europeia.

No quadro jurídico nacional importa salientar que o n.º 2 do artigo 71.º da Constituição comete ao Estado a obrigação de tornar efectiva a realização dos direitos dos cidadãos com deficiência, impondo, assim, acções por parte do Estado de que não se pode eximir.

No sentido de dar cumprimento a estas injunções foi publicado o Decreto-Lei n.º 43/82, de 8 de Fevereiro, que alterou vários preceitos do Regulamento Geral das Edificações Urbanas, consagrando normas técnicas sobre acessibilidade. As vicissitudes que sofreu este diploma, cujo prazo de entrada em vigor foi objecto de várias prorrogações e que culminou com a revogação pelo Decreto-Lei n.º 172-H/86, de 30 de Junho, demonstram inequivocamente as dificuldades de fazer aplicar as medidas nele consagradas.

Posteriormente, por despacho conjunto dos Ministros do Plano e da Administração do Território, das Obras Públicas, Transportes e Comunicações e do Trabalho e Segurança Social de 1 de Julho de 1986, foram aprovadas recomendações técnicas que visavam melhorar a acessibilidade das pessoas com mobilidade reduzida aos estabelecimentos que recebem público.

No mesmo sentido e na sequência dos princípios consignados na Resolução do Conselho de Ministros n.º 6/87, de 29 de Janeiro, relativos ao acolhimento e atendimento público, o Conselho de Ministros, pela Resolução n.º 34/88, de 28 de Julho, reafirmou a necessidade de eliminação das barreiras arquitectónicas no acesso às instalações dos serviços públicos, pela adopção das recomendações técnicas constantes daquele despacho e, não o sendo possível, pela instalação de equipamentos especiais ou providenciando os serviços pela deslocação do funcionário local do edifício devidamente assinalado e acessível ao utente, de modo a ser prestado o serviço pretendido.

Por sua vez, a Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência - Lei n.º 9/89, de 2 de Maio -, no seu artigo 24.º, dispõe que «o regime legal em matéria de urbanismo e habitação deve ter como um dos seus objectivos facilitar às pessoas com deficiência o acesso à utilização do meio edificado, incluindo espaços exteriores», e que, para o efeito, «a legislação aplicável deve ser revista e incluir obrigatoriamente medidas de eliminação das barreiras arquitectónicas».

No tempo em que decorreu entre a publicação daqueles diplomas e o presente mudaram-se mentalidades, apetrecharam-se serviços, aumentaram as potencialidades económicas do País, consolidaram-se compromissos a nível europeu e internacional, pelo que se considera, sem prejuízo de outras medidas em estudo, designadamente no âmbito da revisão do Regulamento Geral das Edificações Urbanas, que existem condições que permitem consagrar legalmente exigências técnicas mínimas de acessibilidade a adoptar nos edifícios da administração pública central, regional e local e dos institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e de fundos públicos, bem como em alguns edifícios e estabelecimentos que recebem público.

A competência fiscalizadora cabe à Direcção-Geral dos Edifícios e Monumentos Nacionais e às entidades licenciadoras.

O Governo está consciente da importância de que se reveste a supressão das barreiras urbanísticas e arquitectónicas no processo de total integração social das pessoas com mobilidade condicionada, permanente ou temporária, e na melhoria da qualidade de vida de todos os cidadãos em geral, para que, na possibilidade da utilização por todos dos bens e serviços comunitários, se materialize o princípio da igualdade consagrado na lei fundamental.

Espera-se que a sensibilização e a adesão da comunidade aos resultados destas medidas viabilizem, a curto prazo, o alargamento do âmbito de aplicação do presente diploma e a consagração de novas exigências técnicas.

Foram ouvidos os órgãos de governo das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

Foi ouvida a Associação Nacional de Municípios Portugueses.

O projecto do presente diploma foi publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 230, de 3 de Outubro de 1996.

Assim:

No desenvolvimento do regime jurídico estabelecido pela Lei n.º 9/89, de 2 de Maio, e nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

## **Artigo 1º**

### **Objecto**

1. São aprovadas as normas técnicas destinadas a permitir a acessibilidade das pessoas com mobilidade condicionada, nomeadamente através da supressão das barreiras urbanísticas e arquitectónicas nos edifícios públicos, equipamentos colectivos e via pública, que se publicam no anexo I ao presente decreto-lei e que dele fazem parte integrante.
2. Para efeitos do presente diploma, é adoptado o símbolo internacional de acessibilidade, que consiste numa placa com uma figura em branco sobre um fundo azul, em tinta reflectora, e com as dimensões especificadas no anexo II, a qual será obtida junto das entidades licenciadores.
3. O símbolo internacional de acessibilidade deverá ser fixado em local bem visível nos edifícios, instalações, equipamentos e via pública que respeitem as normas técnicas aprovadas pelo presente diploma.

## **Artigo 2º**

### **Âmbito de aplicação**

1. As normas técnicas aprovadas aplicam-se a todos os projectos de instalações e respectivos espaços circundantes da administração pública central, regional e local, bem como dos institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados ou de fundos públicos.
2. Aplicam-se igualmente aos seguintes projectos de edifícios, estabelecimentos e equipamentos de utilização pública e via pública:
  - a) Equipamentos sociais de apoio a pessoas idosas e ou com deficiência, como sejam lares, residências, centros de dia, centros de convívio, centros de emprego protegido, centros de actividades ocupacionais e outros equipamentos equivalentes;
  - b) Centros de saúde, centros de enfermagem, centros de diagnóstico, hospitais, maternidades, clínicas, postos médicos em geral, farmácias e estâncias termais;
  - c) Estabelecimentos de educação pré-escolar e de ensino básico, secundário e superior, centros de formação, residenciais e cantinas;
  - d) Estabelecimentos de reinserção social;
  - e) Estações ferroviárias e de metropolitano, centrais de camionagem, gares marítimas e fluviais, aerogares de aeroportos e aeródromos, paragens de transportes colectivos na via pública, postos de abastecimento de combustível e áreas de serviço;

- f) Passagens de peões desniveladas, aéreas ou subterrâneas, para travessia de vias férreas, vias rápidas e auto-estradas;
  - g) Estações de correios, estabelecimentos de telecomunicações, bancos e respectivas caixas de multibanco, companhias de seguros e estabelecimentos similares;
  - h) Museus, teatros, cinemas, salas de congresso e conferências, bibliotecas públicas, bem como outros edifícios ou instalações destinados a actividades recreativas e sócio-culturais;
  - i) Recintos desportivos, designadamente estádios, pavilhões gimnodesportivos e piscinas;
  - j) Espaços de lazer, nomeadamente parques infantis, praias e discotecas;
  - l) Estabelecimentos comerciais, bem como hotéis, apart-hotéis, môtéis, residenciais, pousadas, estalagens, pensões e ainda restaurantes e cafés cuja superfície de acesso ao público ultrapasse 150 m<sup>2</sup>;
  - m) Igrejas e outros edifícios destinados ao exercício de cultos religiosos;
  - n) Parques de estacionamento de veículos automóveis;
  - o) Instalações sanitárias de acesso público.
3. As presentes normas aplicam-se sem prejuízo das contidas em regulamentação técnica específica mais exigente.

### **Artigo 3º**

#### **Aplicação diferida**

O presente diploma não se aplica de imediato:

- a) Às obras em execução, aquando da sua entrada em vigor;
- b) Aos projectos de novas construções privadas cujo processo de aprovação e ou de licenciamento esteja em curso à data da entrada em vigor do presente diploma;
- c) Às instalações, edifícios e estabelecimentos já construídos.

### **Artigo 4º**

#### **Período de transição**

- 1. As instalações, edifícios e estabelecimentos, bem como os respectivos espaços circundantes, a que se refere o artigo 2.º, já construídos e em construção que não garantam a acessibilidade das pessoas com mobilidade condicionada terão de ser adaptados no prazo de sete anos, para assegurar o cumprimento das normas técnicas aprovadas pelo presente diploma.
- 2. Aplicam-se de imediato as referidas normas técnicas aos projectos de remodelação e ampliação de instalações, edifícios, estabelecimentos e espaços referidos no número anterior que vierem a ser submetidos a aprovação e ou licenciamento após a entrada em vigor do presente diploma.
- 3. Nas situações previstas na alínea b) do artigo anterior devem as entidades licenciadoras contactar as entidades promotoras no sentido de:
  - a) Reformularem o seu projecto de acordo com as presentes normas técnicas; ou
  - b) Terem as construções a edificar de estar conformes com as presentes técnicas no prazo previsto no n.º 1 deste artigo.

### **Artigo 5º**

#### **Excepções**

- 1. Excepcionalmente, quando a aplicação das normas técnicas aprovadas por este diploma origine situações de difícil execução, exija a aplicação de meios económico-financeiros desproporcionados ou afecte sensivelmente o património cultural, os organismos competentes para a aprovação definitiva dos projectos poderão autorizar outras soluções



diferentes, respeitando-se os termos gerais do presente diploma de acordo com critérios a estabelecer, que deverão ser publicitados com expressa e justificada invocação das causas legitimadoras de tais soluções.

2. A aplicação das normas técnicas aprovadas por este diploma a edifícios e respectivos espaços circundantes que revistam especial interesse histórico e arquitectónico, designadamente os imóveis classificados ou em vias de classificação, será avaliada caso a caso e adaptada às características específicas do edifício em causa, ficando a sua aprovação dependente de parecer favorável do Instituto Português Arquitectónico e Arqueológico.

#### **Artigo 6º**

##### **Fiscalização**

A fiscalização do cumprimento das normas técnicas aprovadas por este diploma compete às entidades licenciadoras previstas na legislação específica.

#### **Artigo 7º**

##### **Coimas**

1. Sem prejuízo da aplicação de outras normas sancionatórias da competência das entidades licenciadoras, a execução de quaisquer obras com violação das normas técnicas aprovadas pelo presente diploma é punida com coima de 50.000\$ a 500.000\$.
2. Quando as coimas forem aplicadas a pessoas colectivas, os montantes fixados no número anterior são elevados para 100.000\$ e 200.000\$.
3. A competência para determinar a instauração dos processos de contra-ordenação, para designar o instrumento e aplicar as coimas pertence às entidades referidas no artigo 6.º

#### **Artigo 8º**

##### **Sanção acessória**

As contra-ordenações previstas no artigo anterior podem ainda determinar, quando a gravidade da infracção o justifique, a aplicação de sanção acessória de privação do direito a subsídios atribuídos por entidades públicas ou serviços públicos.

#### **Artigo 9º**

##### **Sanções disciplinares**

Os funcionários e agentes da administração pública central, regional e local e dos institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados ou fundos públicos que deixarem de participar infracções ou prestarem informações falsas ou erradas relativas ao presente diploma de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções incorrem em responsabilidade disciplinar, nos termos da lei geral, para além da responsabilidade civil e criminal que ao caso couber.

#### **Artigo 10º**

##### **Entrada em vigor**

O presente diploma entra em vigor 90 dias após a data da sua publicação.

## ANEXO I - Normas técnicas para melhoria da acessibilidade dos cidadãos com mobilidade condicionada aos edifícios, estabelecimentos que recebem público e via pública

### CAPÍTULO I Urbanismo

#### 1. Passeios e vias de acesso:

- 1.1 A inclinação máxima, no sentido longitudinal, dos passeios e vias de acesso circundante aos edifícios é de 6% e, no sentido transversal, de 2%.
- 1.2 A altura dos lancis, nas imediações das passagens de peões, é de 0,12m, por forma a facilitar o rebaixamento até 0,02m.
- 1.3 A largura mínima dos passeios e vias de acesso é de 2,25m.
- 1.4 Os pavimentos dos passeios e vias de acesso devem ser compactos e as suas superfícies revestidas de material cuja textura proporcione uma boa referência.
- 1.5 A abertura máxima das grelhas das tampas dos esgotos de águas pluviais é de 0,02m de lado de diâmetro.
- 1.6 O espaço mínimo entre os postes de suporte dos sistemas de sinalização vertical é de 1,20m no sentido da largura do passeio ou via de acesso. As raquetas publicitárias, as cabinas telefónicas, os postes de sinalização rodoviária vertical ou outro tipo de mobiliário urbano não deverão condicionar a largura mínima livre do passeio de 1,20m.
- 1.7 A altura mínima de colocação das placas de sinalização fixadas em postes, nas paredes ou em outro tipo de suportes, bem como dos toldos ou similares, quando abertos, é de 2m.
- 1.8 O equipamento/mobiliário urbano deverá ter características adequadas, de modo a permitir a sua correcta identificação ao nível do solo pelas pessoas com deficiência visual.

#### 2. Passagens de peões:

##### 2.1 De superfície:

- 2.1.1 O comprimento mínimo da zona de intervenção das zebras com as placas centrais das rodovias é de 1,50m, não podendo a sua largura ser inferior à largura da passagem de peões.
- 2.1.1 Os lancis dos passeios devem ser rebaixados a toda a largura das zebras pelo menos até 0,02m da superfície das mesmas, por forma que a superfície do passeio que lhe fica adjacente proporcione uma inclinação suave.
- 2.1.3 A textura do pavimento das passagens de peões deve ser diferente da utilizada no passeio e na via e prolongar-se pela zona contígua do passeio.
- 2.1.4 O sinal verde para os peões, nos semáforos, deve estar aberto o tempo suficiente para permitir a travessia com segurança, a uma velocidade de 2m/5 s.
- 2.1.5 Devem existir sinais acústicos complementares nos semáforos, para orientação das pessoas com deficiência visual.

##### 2.2 Desniveladas:

##### 2.2.1 Por rampas:

- 2.2.1.1 A inclinação máxima das rampas é de 6% e a extensão máxima, de um só lanço, é de 6m. A cada lanço seguir-se-á uma plataforma de nível para descanso com a mesma largura da rampa e o comprimento de 1,50m.
- 2.2.1.2 A largura mínima das rampas é de 1,50m, devendo ambos os lados ser ladeados por cortinas com duplo corrimão, um a 0,90 e outro a 0,75m, respectivamente, da superfície da rampa. Os corrimãos devem prolongar-se em 1m para além da rampa, sendo as extremidades arredondadas.  
Pode ser dispensada a exigência de corrimãos quando o desnível a vencer pelas rampas seja inferior a 0,40m.
- 2.2.1.3 Os pavimentos das rampas devem, pelo seu lado de fora, ser igualmente ladeados por uma protecção com 0,05m a 0,10m de altura, ao longo de toda a extensão, a qual rematará com a superfície do piso através de concordância côncava.
- 2.2.1.4 A textura dos revestimentos das superfícies dos pisos das rampas deve ser de material que proporcione uma boa aderência e com diferenciação de textura e cor amarela no

início e no fim das rampas.

2.2.2 Por dispositivos mecânicos - no caso de ser absolutamente impossível a construção de rampas, devem prever-se dispositivos mecânicos (elevadores, plataformas elevatórias ou outro equipamento adequado) para vencer o desnível. Os botões de comando devem ter alguma diferenciação táctil, seja em relevo, braille ou outra, com dispositivo luminoso e colocados a uma altura entre 0,90m e 1,30m.

2.2.3 Por escadas:

2.2.3.1 Quando nas passagens desniveladas houver também recurso a escadas, estas devem ter a largura mínima de 1,50m, estar equipadas com guardas dos lados exteriores e corrimãos de ambos os lados a 0,85m ou 0,90m de altura e, para permitir uma boa preensão das mãos, aqueles devem ter também 0,04m ou 0,05m de espessura e diâmetro.

2.2.3.2 No início das escadas, o material a usar no revestimento do pavimento deve ser de textura diferente da do pavimento que as antecede e de cor amarela. Esse contraste cromático deve efectuar-se no focinho dos degraus.

2.2.3.3 Os degraus devem ter focinho boleado. A altura máxima do espelho é de 0,16m. O piso dos degraus deverá proporcionar uma boa referência.

## CAPÍTULO II

### Acesso aos edifícios

1. Rampas de acesso - as características técnicas das rampas de acesso aos edifícios são idênticas às previstas no capítulo anterior, devendo observar-se que a inclinação máxima não pode ultrapassar 6% e os lanços deverão ter uma extensão máxima de 6m, considerando-se a largura máxima de 1m.
2. Escadas - as escadas de acesso aos edifícios devem igualmente respeitar as características técnicas definidas no capítulo anterior, considerando-se, nestes casos, uma largura mínima de 1,20m e sempre a conjugação com as rampas.

## CAPÍTULO III

### Mobilidade nos edifícios

1. Entradas dos edifícios:

- 1.1 A largura útil mínima dos vãos das portas de entrada nos edifícios abertos ao público é de 0,90m, devendo evitar-se a utilização de maçanetas e de portas giratórias, salvo se houver portas com folha de abrir contíguas.
- 1.2 A altura máxima das soleiras das portas de entrada é de 0,02m, devendo ser sutadas em toda a largura do vão que abre em caso de impossibilidade de respeitar aquela dimensão.
- 1.3 Os átrios das entradas dos edifícios, desde a soleira da porta de entrada até à porta dos ascensores e dos vãos de porta de acesso às instalações com as quais comunicam, devem estar livres de degraus ou de desníveis acentuados.
- 1.4 Os botões de campainha ou de trinco devem situar-se entre 0,90m e 1,30m de altura e devem ter alguma diferenciação táctil, seja em relevo, braille ou outra, e com dispositivo luminoso.
- 1.5 As fechaduras e os manípulos das portas devem situar-se a uma altura entre 0,90 e 1,10m do solo.

2. Ascensores:

- 2.1 A dimensão mínima do patamar localizado diante da porta do ascensor é de 1,50m x 1,50m, devendo as áreas situadas em frente das respectivas portas ser de nível sem degraus ou obstáculos que possam impedir o acesso, manobras e entrada de uma pessoa em cadeira de rodas.
- 2.2 O mínimo da largura útil dos vãos das portas de entrada dos ascensores é de 0,80m.
- 2.3 As dimensões mínimas, em planta, do interior das cabinas dos ascensores são de 1,10m (largura) x 1,40m (profundidade).
- 2.4 A altura dos botões de comando, localizados no interior das cabinas dos ascensores, oscilará entre 0,90m e 1,30m do chão. Os mesmos devem ter ainda alguma referência táctil, seja em relevo, braille ou outra, e com dispositivo luminoso.
- 2.5 Os botões de chamada dos ascensores devem estar colocados a 1,20m do pavimento do patim e

sempre do lado direito da porta, com referência táctil, seja em relevo, braille ou outra, e ainda com dispositivo luminoso

- 2.6 Devem ser colocadas barras no interior das cabinas a uma altura de 0,90m da superfície do pavimento e a uma distância da parede de 0,60m.
  - 2.7 O limite de precisão de paragem dos ascensores não deve ser superior a 0,20m.
  - 2.8 Devem ser instalados detectores volumétricos para imobilizar portas e ou andamento das cabinas.
3. Corredores e portas interiores - as portas interiores deverão ter uma largura livre de passagem de 0,80m e os vestíbulos e corredores uma dimensão mínima que possibilite para os primeiros a inscrição de uma circunferência com 1,50m de diâmetro e para os segundos 1,20m de largura mínima.
  4. Balcões ou guichets - a altura máxima dos balcões e guichets situa-se, pelo menos numa extensão de 2m, entre 0,70m e 0,80m. O mínimo de espaço livre em frente aos balcões ou guichets de atendimentos é de 0,90 x 1m.
5. Telefones:
    - 5.1 A altura máxima da ranhura para as moedas ou para o cartão, bem como do painel de marcação de números, dos telefones para utilização do público situa-se entre 1m e 1,30m.
    - 5.2 Nas cabinas telefónicas o espaço livre é, no mínimo, de 0,90m x 1,40m. Nos casos de cabina com campânula, esta deve estar a uma altura mínima de 2m.
    - 5.3 Os aparelhos telefónicos instalados nas áreas de atendimento público de cada edifício devem ter os números com alguma referência táctil, seja em relevo, em braille ou outra.
  6. Instalações sanitárias de utilização geral:
    - 6.1 Uma das cabinas do WC, quer para o sexo masculino quer para o sexo feminino, deve ter medidas mínimas de 2,20m x 2,20m, permitindo o acesso por ambos os lados da sanita. Nesta cabina é obrigatória a colocação de barras de apoio bilateral, rebatíveis na vertical e a 0,70m do pavimento. A porta deve ser de correr ou de abrir para o exterior.
    - 6.2 O pavimento das cabinas do WC deve oferecer boa aderência.
    - 6.3 A altura de colocação de lavatórios situa-se entre os 0,70m e 0,80m da superfície do pavimento, devendo ser apoiados sobre poleias e não sobre colunas. As torneiras são do tipo hospitalar ou de pastilha.
    - 6.4 Todas as instalações sanitárias adaptadas deverão ser apetrechadas com equipamento de alarme adequado, ligado ao sistema de alerta (luminoso e sonoro) para o exterior ou outro.

## CAPÍTULO IV

### Áreas de intervenção específica

1. Para além das normas específicas deste capítulo, são aplicadas as normas gerais dos capítulos anteriores.
2. Recintos e instalações desportivas:
  - 2.1 Balneários - o espaço mínimo de pelo menos uma das cabinas de duche, com WC e lavatório, é de 2,20m x 2,20m, sendo colocadas barras para apoio bilateral a 0,70m do solo. A altura máxima dos comandos da água é de 1,20m da superfície do pavimento.
  - 2.2 Vestiários - nos vestiários, a área livre para circulação é de 2m x 2m e a altura superior de alguns dos cabides fixos é de 1,30 da superfície do pavimento.
  - 2.3 Piscinas:
    - 2.3.1 A entrada das piscinas deve ser feita por rampa e escada no sentido do comprimento ou da largura ou ainda através de meios mecânicos não eléctricos.
    - 2.3.2 As escadas e rampas devem ter corrimãos duplos, bilaterais, situados respectivamente, a 0,75m e 0,90m de altura da superfície do pavimento.
    - 2.3.3 Os acessos circundantes das piscinas devem ter revestimento antiderrapante.
- 3 Edifícios e instalações escolares e de formação:
  - 3.1 As passagens exteriores entre edifícios são niveladas e cobertas.

3.2 A largura mínima dos corredores é de 1,80m.

3.3 Nos edifícios de vários andares é obrigatório o acesso alternativo às escadas, por ascensores e ou rampas.

#### 4 Salas de espectáculo e outras instalações para actividades sócio-culturais:

4.1 A largura mínima das coxias e dos corredores é, respectivamente, de 0,90m e de 1,50m.

4.2 Neste tipo de instalações, o espaço mínimo livre a salvaguardar para cada espectador em cadeira de rodas é de 1m x 1,50m.

4.3 O número de espaços especialmente destinados para pessoas em cadeiras de rodas é o constante da tabela seguinte, ficando, porém, a sua ocupação dependente da vontade do espectador:

Capacidade de lugares das salas ou recintos	Número mínimo de lugares para cadeiras de rodas
Até 300	3.
De 301 a 1000	5.
Acima 1000	5 mais 1 por cada 1000.

#### 5 Parques de estacionamento:

5.1 Os acessos aos parques de estacionamento, quando implantados em pisos situados acima ou abaixo do nível do pavimento das ruas, serão garantidos por rampas e ou ascensores.

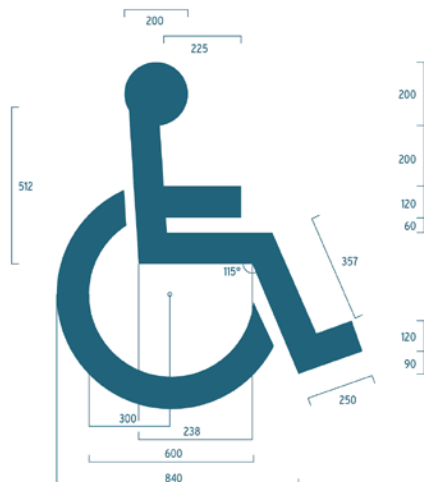
5.2 Nos parques até 25 lugares devem ser reservados, no mínimo, 2 lugares para veículos em que um dos ocupantes seja uma pessoa em cadeira de rodas. Quando o número de lugares for superior, deverá aplicar-se a tabela seguinte:

Lotação do parque	Número mínimo de espaços reservados acessíveis
De 25 a 100	3.
De 101 a 500	4.
Acima 500	5.

5.3 Os lugares reservados são demarcados a amarelo sobre a superfície do pavimento e assinalados com uma placa indicativa de acessibilidade (símbolo internacional de acesso).

5.4 As dimensões, em planta, de cada um dos espaços a reservar devem ser, no mínimo, de 5,50m x 3,30m.

#### ANEXO II - Medidas do símbolo internacional de acesso



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA Lei n.º 38/2004, de 18 de Agosto

### Define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, para valer como lei geral da República, o seguinte:

#### CAPÍTULO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 1.º

##### Âmbito

A presente lei define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência.

#### Artigo 2.º

##### Noção

Considera-se pessoa com deficiência aquela que, por motivo de perda ou anomalia, congénita ou adquirida, de funções ou de estruturas do corpo, incluindo as funções psicológicas, apresente dificuldades específicas susceptíveis de, em conjugação com os factores do meio, lhe limitar ou dificultar a actividade e a participação em condições de igualdade com as demais pessoas.

#### Artigo 3.º

##### Objectivos

Constituem objectivos da presente lei a realização de uma política global, integrada e transversal de prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência, através, nomeadamente, da:

- a) Promoção da igualdade de oportunidades, no sentido de que a pessoa com deficiência disponha de condições que permitam a plena participação na sociedade;
- b) Promoção de oportunidades de educação, formação e trabalho ao longo da vida;
- c) Promoção do acesso a serviços de apoio;
- d) 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.

#### CAPÍTULO II

##### Princípios fundamentais

#### Artigo 4.º

##### Princípio da singularidade

À pessoa com deficiência é reconhecida a singularidade, devendo a sua abordagem ser feita de forma diferenciada, tendo em consideração as circunstâncias pessoais.

#### Artigo 5.º

##### Princípio da cidadania

A pessoa com deficiência tem direito ao acesso a todos os bens e serviços da sociedade, bem como o direito e o dever de desempenhar um papel activo no desenvolvimento da sociedade.

**Artigo 6.o****Princípio da não discriminação**

1. A pessoa não pode ser discriminada, directa ou indirectamente, por acção ou omissão, com base na deficiência.
2. A pessoa com deficiência deve beneficiar de medidas de acção positiva com o objectivo de garantir o exercício dos seus direitos e deveres corrigindo uma situação factual de desigualdade que persista na vida social.

**Artigo 7.o****Princípio da autonomia**

A pessoa com deficiência tem o direito de decisão pessoal na definição e condução da sua vida.

**Artigo 8.o****Princípio da informação**

A pessoa com deficiência tem direito a ser informada e esclarecida sobre os seus direitos e deveres.

**Artigo 9.o****Princípio da participação**

A pessoa com deficiência tem o direito e o dever de participar no planeamento, desenvolvimento e acompanhamento da política de prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência.

**Artigo 10.o****Princípio da globalidade**

A pessoa com deficiência tem direito aos bens e serviços necessários ao seu desenvolvimento ao longo da vida.

**Artigo 11.o****Princípio da qualidade**

A pessoa com deficiência tem o direito à qualidade dos bens e serviços de prevenção, habilitação e reabilitação, atendendo à evolução da técnica e às necessidades pessoais e sociais.

**Artigo 12.o****Princípio do primado da responsabilidade pública**

Ao Estado compete criar as condições para a execução de uma política de prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência.

**Artigo 13.o****Princípio da transversalidade**

A política de prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência deve ter um carácter pluridisciplinar e ser desenvolvida nos diferentes domínios de forma coerente e global.

#### **Artigo 14.o**

##### **Princípio da cooperação**

O Estado e as demais entidades públicas e privadas devem actuar de forma articulada e cooperar entre si na concretização da política de prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência.

#### **Artigo 15.o**

##### **Princípio da solidariedade**

Todos os cidadãos devem contribuir para a prossecução da política de prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência.

### **CAPÍTULO III**

#### **Promoção e desenvolvimento**

#### **Artigo 16.o**

##### **Intervenção do Estado**

1. Compete ao Estado a promoção e o desenvolvimento da política nacional de prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência em colaboração com toda a sociedade, em especial com a pessoa com deficiência, a sua família, respectivas organizações representativas e autarquias locais.
2. Compete ao Estado a coordenação e articulação das políticas, medidas e acções sectoriais, ao nível nacional, regional e local.
3. O Estado pode atribuir a entidades públicas e privadas a promoção e o desenvolvimento da política nacional de prevenção, habilitação, reabilitação e participação, em especial às organizações representativas das pessoas com deficiência, instituições particulares e cooperativas de solidariedade social e autarquias locais.
4. Compete ao Estado realizar as acções de fiscalização necessárias ao cumprimento da lei.

#### **Artigo 17.o**

##### **Entidade coordenadora**

1. O Estado deve assegurar a existência de uma entidade pública que colabore na definição, coordenação e acompanhamento da política nacional de prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência.
2. A entidade referida no número anterior deve assegurar a participação de toda a sociedade, nomeadamente das organizações representativas da pessoa com deficiência.

#### **Artigo 18.o**

##### **Intervenção de entidades públicas e privadas**

1. As entidades públicas e privadas têm o dever de realizar todos os actos necessários para a promoção e o desenvolvimento da política nacional de prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência.
2. O Estado deve apoiar as entidades públicas e privadas que realizem os actos previstos no número anterior.



**Artigo 19.o****Relações com as organizações não governamentais**

O Estado deve apoiar as acções desenvolvidas pela sociedade, em especial pelas organizações representativas da pessoa com deficiência, na prossecução dos objectivos da presente lei.

**Artigo 20.o****Coesão social**

As entidades privadas, nomeadamente as empresas, cooperativas, fundações e instituições com ou sem fins lucrativos, estruturas representativas dos trabalhadores e associações de empregadores, devem, no desenvolvimento da sua actividade e com vista ao reforço da coesão social, promover a satisfação dos interesses económicos, sociais e culturais da pessoa com deficiência.

**Artigo 21.o****Rede de apoio de serviços e equipamentos sociais**

Compete ao Estado promover a celebração de protocolos, nomeadamente com as autarquias locais e as instituições particulares e cooperativas de solidariedade social, com vista à criação de uma rede descentralizada de apoio de serviços e equipamentos sociais à pessoa com deficiência.

**Artigo 22.o****Apoio à família**

Compete ao Estado adoptar medidas que proporcionem à família da pessoa com deficiência as condições para a sua plena participação.

**Artigo 23.o****Voluntariado**

Compete ao Estado incentivar o voluntariado e promover a participação solidária em acções de apoio a pessoas com deficiência num quadro de liberdade e responsabilidade, tendo em vista um envolvimento efectivo da sociedade no desenvolvimento de acções de voluntariado no âmbito da política de prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência

**CAPÍTULO IV****Prevenção, habilitação, reabilitação e participação****SECÇÃO I - Prevenção****Artigo 24.o****Prevenção**

1. A prevenção é constituída pelas medidas que visam evitar o aparecimento ou agravamento da deficiência e eliminar ou atenuar as suas consequências.
2. O Estado deve promover, directa ou indirectamente, todas as acções necessárias à efectivação da prevenção, nomeadamente de informação e sensibilização sobre:
  - a) Acessibilidades;
  - b) Sinistralidade, em especial resultante da circulação de veículos e de actividades laboral, doméstica e de tempos livres;

- c) Consumo de substâncias que afectem a saúde, em especial álcool, droga e tabaco;
- d) Hábitos alimentares;
- e) Cuidados peri, pré e pós-natais;
- f) Segurança, higiene e saúde no trabalho.

## **SECÇÃO II - Habilitação e reabilitação**

### **Artigo 25.o**

#### **Habilitação e reabilitação**

A habilitação e a reabilitação são constituídas pelas medidas, nomeadamente nos domínios do emprego, trabalho e formação, consumo, segurança social, saúde, habitação e urbanismo, transportes, educação e ensino, cultura e ciência, sistema fiscal, desporto e tempos livres, que tenham em vista a aprendizagem e o desenvolvimento de aptidões, a autonomia e a qualidade de vida da pessoa com deficiência.

### **Artigo 26.o**

#### **Direito ao emprego, trabalho e formação**

1. Compete ao Estado adoptar medidas específicas necessárias para assegurar o direito de acesso ao emprego, ao trabalho, à orientação, formação, habilitação e reabilitação profissionais e a adequação das condições de trabalho da pessoa com deficiência.
2. No cumprimento do disposto no número anterior, o Estado deve fomentar e apoiar o recurso ao auto-emprego, teletrabalho, trabalho a tempo parcial e no domicílio.

### **Artigo 27.o**

#### **Conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar**

Compete ao Estado adoptar medidas específicas necessárias para assegurar o direito de conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar da pessoa com deficiência, bem como dos familiares com pessoas com deficiência a cargo.

### **Artigo 28.o**

#### **Quotas de emprego**

1. As empresas devem, tendo em conta a sua dimensão, contratar pessoas com deficiência, mediante contrato de trabalho ou de prestação de serviço, em número até 2% do total de trabalhadores.
2. O disposto no número anterior pode ser aplicável a outras entidades empregadoras nos termos a regulamentar.
3. A Administração Pública deve proceder à contratação de pessoas com deficiência em percentagem igual ou superior a 5%.

### **Artigo 29.o**

#### **Direitos do consumidor**

Compete ao Estado adoptar medidas específicas necessárias para assegurar os direitos de consumidor da pessoa com deficiência, nomeadamente criando um regime especial de protecção.

**Artigo 30.o****Direito à segurança social**

Compete ao Estado adoptar medidas específicas necessárias para assegurar a protecção social da pessoa com deficiência, mediante prestações pecuniárias ou em espécie, que tenham em vista a autonomia pessoal e uma adequada integração profissional e social.

**Artigo 31.o****Direito à saúde**

Compete ao Estado adoptar medidas específicas necessárias para assegurar os cuidados de promoção e vigilância da saúde, o despiste e o diagnóstico, a estimulação precoce do tratamento e a habilitação e reabilitação médico-funcional da pessoa com deficiência, bem como o fornecimento, adaptação, manutenção ou renovação dos meios de compensação que forem adequados.

**Artigo 32.o****Direito à habitação e urbanismo**

Compete ao Estado adoptar, mediante a elaboração de um plano nacional de promoção da acessibilidade, tendo em atenção os princípios do desenho universal:

- a) Medidas específicas necessárias para assegurar o direito à habitação da pessoa com deficiência, em articulação com as autarquias locais;
- b) Medidas específicas necessárias para assegurar o acesso da pessoa com deficiência, nomeadamente aos espaços interiores e exteriores, mediante a eliminação de barreiras arquitectónicas na construção, ampliação e renovação.

**Artigo 33.o****Direito aos transportes**

Compete ao Estado adoptar, mediante a elaboração de um plano nacional de promoção da acessibilidade, medidas específicas necessárias para assegurar o acesso da pessoa com deficiência, nomeadamente à circulação e utilização da rede de transportes públicos, de transportes especiais e outros meios de transporte apropriados, bem como a modalidades de apoio social.

**Artigo 34.o****Direito à educação e ensino**

Compete ao Estado adoptar medidas específicas necessárias para assegurar o acesso da pessoa com deficiência à educação e ao ensino inclusivo, mediante, nomeadamente, a afectação de recursos e instrumentos adequados à aprendizagem e à comunicação.

**Artigo 35.o****Direito à cultura e ciência**

Compete ao Estado adoptar medidas específicas necessárias para assegurar o acesso da pessoa com deficiência à cultura e à ciência, mediante, nomeadamente, a afectação de recursos e instrumentos que permitam a supressão das limitações existentes.

### **Artigo 36.o** **Sistema fiscal**

Compete ao Estado adoptar medidas específicas necessárias para assegurar o acesso da pessoa com deficiência a bens essenciais que visem melhorar as condições de vida, nomeadamente mediante a concessão de benefícios fiscais.

### **Artigo 37.o** **Mecenato**

Compete ao Estado adoptar medidas específicas necessárias para assegurar o incentivo do mecenato, mediante, nomeadamente, a criação e a fixação de isenções fiscais.

### **Artigo 38.o** **Direito à prática do desporto e de tempos livres**

Compete ao Estado adoptar medidas específicas necessárias para assegurar o acesso da pessoa com deficiência à prática do desporto e à fruição dos tempos livres, mediante, nomeadamente, a criação de estruturas adequadas e formas de apoio social.

### **Artigo 39.o** **Alta competição**

Compete ao Estado adoptar medidas específicas necessárias para assegurar a prática do desporto de alta competição pela pessoa com deficiência, mediante, nomeadamente, a criação de estruturas adequadas e formas de apoio social.

## **SECÇÃO III - Participação**

### **Artigo 40.o** **Participação**

A participação é constituída pelas medidas específicas necessárias para assegurar a participação da pessoa com deficiência, ou respectivas organizações representativas, nomeadamente na elaboração da legislação sobre deficiência, execução e avaliação das políticas referidas na presente lei, de modo a garantir o seu envolvimento em todas as situações da vida e da sociedade em geral.

## **CAPÍTULO V** **Políticas transversais**

### **Artigo 41.o** **Estatuto patrimonial**

Compete ao Estado adoptar medidas específicas necessárias para assegurar a protecção patrimonial da pessoa com deficiência.

### **Artigo 42.o** **Intervenção precoce**

Compete ao Estado desenvolver acções de intervenção precoce, enquanto conjunto de medidas integradas de apoio dirigidas à criança, à família e à comunidade, com o objectivo de responder de imediato às necessidades da criança com deficiência.

### **Artigo 43.o** **Informação**

1. O Estado e as demais entidades públicas e privadas devem colocar à disposição da pessoa com deficiência, em formato acessível, designadamente em braille, caracteres ampliados, áudio, língua gestual, ou registo informático adequado, informação sobre os serviços, recursos e benefícios que lhes são destinados.
2. Os órgãos de comunicação social devem disponibilizar a informação de forma acessível à pessoa com deficiência bem como contribuir para a sensibilização da opinião pública, tendo em vista a eliminação das práticas discriminatórias baseadas na deficiência.

### **Artigo 44.o** **Sociedade da informação**

Compete ao Estado adoptar, mediante a elaboração de um plano nacional de promoção da acessibilidade, medidas específicas necessárias para assegurar o acesso da pessoa com deficiência à sociedade de informação.

### **Artigo 45.o** **Investigação**

Compete ao Estado promover e apoiar programas de investigação e desenvolvimento com carácter pluridisciplinar que permitam melhorar os meios de prevenção, habilitação e reabilitação.

### **Artigo 46.o** **Formação**

1. Compete ao Estado promover e apoiar a formação específica de profissionais que actuem na área da prevenção, habilitação e reabilitação da pessoa com deficiência.
2. As entidades competentes devem desenvolver, sempre que se justificar, nos programas de formação, conteúdos que contribuam para o processo de prevenção, habilitação e reabilitação da pessoa com deficiência.

### **Artigo 47.o** **Estatísticas**

Compete ao Estado assegurar a recolha, tratamento e divulgação de dados estatísticos relacionados com a deficiência.

## **CAPÍTULO VI** **Disposições finais**

### **Artigo 48.o** **Fundo de apoio**

A lei poderá prever a constituição de um fundo de apoio à pessoa com deficiência constituído pelo produto de coimas de processos de contra-ordenação por violação dos direitos da pessoa com deficiência.

**Artigo 49.o**  
**Orçamento**

Os encargos decorrentes da execução da presente lei devem ser inscritos nos orçamentos dos respectivos ministérios.

**Artigo 50.o**  
**Regulamentação**

O Governo deve aprovar as normas necessárias ao desenvolvimento da presente lei.

**Artigo 51.o**  
**Revogação**

É revogada a Lei n.º 9/89, de 2 de Maio.

Aprovada em 24 de Junho de 2004.

O Presidente da Assembleia da República, João Bosco Mota Amaral.

Promulgada em 2 de Agosto de 2004.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendada em 5 de Agosto de 2004.

O Primeiro-Ministro, Pedro Miguel de Santana Lopes.









## A GRACE

[www.grace.pt](http://www.grace.pt)

A GRACE, associação sem fins lucrativos, foi formalmente criada em 2000 por um conjunto de empresas e entidades motivadas pela necessidade de apoiar a gestão empresarial no desenvolvimento de práticas social e ambientalmente responsáveis.

A associação tem como missão o debate e a reflexão, a sensibilização, a construção e desenvolvimento de ferramentas de apoio à gestão e a promoção de actividades que ajudem as empresas a tornarem-se parceiras activas na construção de uma sociedade sustentável e justa.

Associados da GRACE à data de publicação deste documento:

- BP
- C&C
- Deloitte.
- DHL
- EPAL
- Essilor
- Euronext Lisbon
- FLAD
- Fundação Portugal Telecom
- IBM
- INAPA
- Linklaters
- McDonalds
- Nomimarketing
- Páginas Amarelas
- Spirituc
- Unicer
- Xerox

## O INSTITUTO ETHOS

[www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br)

O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma entidade sem fins lucrativos, que associa empresas, de qualquer tamanho e/ou sector, interessadas em desenvolver as suas actividades de uma forma socialmente responsável, num permanente processo de avaliação e aperfeiçoamento.

Os seus 940 associados têm uma facturação anual correspondente a cerca de 30% do PIB brasileiro e empregam cerca de 1 milhão de pessoas, tendo como característica principal o interesse em estabelecer padrões éticos de relacionamento com colaboradores, clientes, fornecedores, comunidade, accionistas, poder público e com o ambiente.





