

28. INTERVENÇÃO SOCIAL E DEFICIÊNCIA



CRISTINA LOURO, JOAQUIM GRONITA [COORD.]

Copyright © **UNIVERSIDADE ABERTA** — 2022
Palácio Ceia • Rua da Escola Politécnica, 147
1269-001 Lisboa – Portugal
<https://portal.uab.pt/>
Coleção: eUAb | Coleção Universitária; N.º 28
ISBN: 978-972-674-908-0
DOI: <https://doi.org/10.34627/uab.cu.28>

9. INTEGRAÇÃO PROFISSIONAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU INCAPACIDADE

Maria da Conceição Pereira Ramos

Professora da Faculdade de Economia/Universidade do Porto. Investigadora do Centro de Estudos das Migrações e Relações Interculturais/ Grupo Saúde, Cultura e Desenvolvimento. Doutora em Economia dos Recursos Humanos, Universidade de Paris I, Sorbonne. Áreas de trabalho: economia social e políticas sociais, saúde e segurança no trabalho, migrações internacionais, emprego, educação, responsabilidade social, desenvolvimento sustentável. Publicou em diferentes línguas, orientou trabalhos científicos de mestrado, doutoramento e pós-doutoramento, coordenou/investigou em projetos internacionais, organizou eventos científicos, realizou conferências e é membro do conselho editorial/científico de revistas internacionais.

9.1. INTRODUÇÃO

A inserção laboral e a gestão da deficiência no local de trabalho colocam grandes desafios à sociedade, aos cidadãos com deficiência, aos empregadores, ao Estado e às políticas e estratégias nacionais, europeias e internacionais. Tem havido nas últimas décadas debates em torno dos direitos das pessoas com deficiência que envolvem os domínios da educação, do emprego, da autonomia pessoal e do envolvimento social, além das garantias legais, mas é ainda reduzida a investigação nesta matéria, nomeadamente em Portugal. Conseguir um lugar no mercado de trabalho é uma tarefa difícil para os cidadãos com deficiência ou incapacidade em comparação com os que não têm qualquer deficiência. A integração profissional desta população vulnerável requer considerar especificidades associadas ao emprego, à formação, às condições de empregabilidade, à luta contra a discriminação, à saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho.

As transformações ocorridas nos modelos de organização e gestão laborais nos últimos anos, o aumento do desemprego e a intensificação do trabalho trazem novos riscos profissionais para a saúde e segurança dos trabalhadores com deficiência ou incapacidade. Há que promover a saúde nos locais de trabalho, ações de prevenção para garantir um trabalho seguro e saudável, o que implica adaptar o trabalho às necessidades do homem e da mulher e configurar adequadamente os postos de trabalho, as tarefas e os equipamentos ao tipo de deficiência, pois muitos locais de trabalho não estão preparados para integrar as funções dos trabalhadores com deficiências e incapacidades. A ergonomia, a formação, a informação e a sensibilização dos diferentes atores são essenciais. É fundamental aplicar as recomendações das Estratégias e Planos Nacionais, Europeus e Internacionais em matéria de deficiência e de saúde e segurança no trabalho (SST). É importante que o tipo de cuidados

de saúde implementados no local de trabalho se adequem às necessidades individuais dos trabalhadores e à atividade profissional da organização. Há que melhorar a empregabilidade das pessoas com deficiência através de medidas que sensibilizem as empresas e informem os empregadores acerca das capacidades das pessoas com deficiência e dos seus diferentes tipos de limitações. Há necessidade de maior responsabilização social na sociedade e no meio laboral, de forma a promover condições de igualdade de participação e inclusão dos cidadãos com deficiência. O governo tem um papel de relevo em fazer cumprir uma legislação eficiente anti discriminatória e em certificar a harmonização de políticas públicas, de forma a oferecer aos cidadãos com deficiência e incapacidade e aos empregadores incentivos e apoios na procura de emprego e na contratação destes trabalhadores, evitando a sua exclusão.

9.2. POLÍTICAS PÚBLICAS E DIREITOS DOS CIDADÃOS COM DEFICIÊNCIA

A informação disponível e comparável internacionalmente acerca da incidência, distribuição e tendências da deficiência é escassa (WHO, 2011), nomeadamente no género feminino. O Comité Económico e Social Europeu (CESE) assinala que a União Europeia e os seus Estados membros têm falta de dados coerentes e comparáveis e indicadores dos direitos humanos para as mulheres e meninas com deficiências, assim como a necessidade de investigações sobre a sua situação (CESE, 2018). Contudo, têm emergido esforços para perceber a deficiência como uma questão de direito humanos.

As pessoas com deficiência representam cerca de 10% da população mundial, 650 milhões de pessoas em todo o mundo. Destas, 470 milhões estão em idade de trabalhar (International Labour Office [ILO], 2009). Em 2016, 28% das pessoas na UE declararam sofrer de um problema crónico de saúde física ou mental, de uma doença ou deficiência que limita as suas atividades (Eurofound, 2018). Segundo o INE (2012a), 40,5% das pessoas residentes em Portugal em 2011, dos 15 aos 64 anos, tinham pelo menos um problema de saúde ou doença prolongados, problema que afetava mais as mulheres (44,5%) do que os homens (36,5%) e aumentava com a idade.

A Organização Mundial da Saúde associou as mais frequentes deficiências em grupos principais: mental e motora (física), auditiva, visual e múltipla (WHO, 2011). Segundo esta Organização, o termo “deficiência” representa qualquer perda ou anormalidade da estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatómica da pessoa, e o termo “incapacidade” sugere qualquer restrição ou falta de capacidade para realizar uma atividade de forma considerada normal para um ser humano (WHO, 1980).

Em Portugal, é relativamente recente a introdução desta problemática no Estado Social ou Estado Providência. Apenas a partir de 1974, com a Constituição da República, esta questão ganha relevância social e o Estado tem um papel mais ativo na proteção e apoio destes cidadãos

(Gonçalves & Nogueira, 2012). Para compreender este problema há que definir a deficiência. Na legislação portuguesa, segundo o artigo 2.º, n.º 1, da Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (Lei n.º 9/89 de 2 de Maio, revogada pela Lei 38/2004)

Considera-se pessoa com deficiência aquela que, por motivo de perda ou anomalia, congénita ou adquirida, de estrutura ou função psicológica, intelectual, fisiológica ou anatómica susceptível de provocar restrições de capacidade, pode estar considerada em situações de desvantagem para o exercício de atividades consideradas normais tendo em conta a idade, o sexo e os factores socioculturais dominantes.

A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Organização das Nações Unidas, 2006) é o primeiro instrumento de direitos humanos juridicamente vinculativo a nível internacional. A Convenção contribuiu para o avanço nas legislações e práticas de combate à discriminação dos países europeus e das Nações Unidas, bem como nas políticas públicas relativas à deficiência.

Segundo a Convenção da ONU,

as pessoas com deficiência são todas aquelas com incapacidades prolongadas de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, as quais, em conjugação com diversas barreiras, podem obstar à sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com os demais cidadãos.

No artigo 27.º da Convenção é reconhecido o direito ao trabalho, nomeadamente mediante um trabalho livremente escolhido e aceite num mercado de trabalho e ambiente laboral inclusivos e acessíveis a pessoas com deficiência. Promove também a atividade independente do trabalhador com deficiência, bem como a sua inserção no mercado de trabalho aberto, deixando de estar limitado às medidas de emprego apoiado.

O direito à igualdade de oportunidades nas políticas da União Europeia (UE) tem como contributo o Livro Branco da Comissão sobre *Política Social Europeia – O Caminho a Seguir* (Comissão Europeia, 1994), cuja implementação foi definida pela Resolução do Conselho sobre Igualdade de Oportunidades para Pessoas Deficientes, a 20 de dezembro de 1996, com a qual se incentivou os Estados-Membros a integrarem as questões da deficiência nas respetivas políticas, através de legislação anti discriminatória, e a criarem condições de participação ativa dos cidadãos com deficiência através de medidas de sensibilização da opinião pública.

O Conselho da Europa revê a Carta Social Europeia, em 1996, que consagra a igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência, ao declarar, no ponto 15 da Parte I, que “todas as pessoas com deficiência têm direito à autonomia, à integração social e à participação na vida da comunidade”, nomeadamente, orientação e formação profissional, e emprego. O emprego é um vetor fundamental na prevenção, habilitação,

reabilitação e integração das pessoas com deficiência ou incapacidade.

Foi importante o Plano de Ação do Conselho da Europa 2006-2015 para a promoção dos direitos das pessoas com deficiência e incapacidade, principalmente a Linha de Ação n.º 5, que aborda o emprego, a orientação profissional e a formação, objetivos essenciais na eliminação de obstáculos à participação destes cidadãos no mercado de trabalho e ao aumento da sua taxa de atividade (Conselho da Europa, 2006).

A 15 de novembro de 2010, foi aprovada a *Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020* “Por uma Europa livre de barreiras”, cujo principal objetivo é o de fornecer os meios necessários para que as pessoas com deficiência “possam usufruir de todos os seus direitos e beneficiar plenamente da sua participação na sociedade e na economia europeias”, eliminando as barreiras que se colocam no seu quotidiano (Comissão Europeia, 2010, p. 4).

Procura-se, assim, combater a discriminação e exclusão dos cidadãos com deficiência na sociedade, nomeadamente a nível laboral, visível na sua baixa taxa de atividade, no seu desemprego e no não cumprimento das quotas de trabalho para pessoas com deficiência (Ramos, 2005a). As desigualdades sociais que afetam esta população no acesso a determinados recursos, nomeadamente a qualificação e o emprego, podem ser atenuadas, em parte, pelo apoio familiar do indivíduo e pelas redes sociais de suporte, de amizade e vizinhança, a chamada *sociedade providência*, complementar ao fraco Estado social português, criado tardiamente (Ramos, 2016). Os apoios materiais e institucionais e as políticas públicas são muito importantes para a integração do cidadão com deficiência na família e na sociedade (Ramos, 2003; Salvado, 2008). Em Portugal tem cabido às chamadas solidariedades tradicionais ou às instâncias de índole caritativa e religiosa apoiarem as restantes áreas de resposta social, sendo fundamental o papel das organizações do terceiro setor, nomeadamente das IPSS, na provisão de serviços sociais. As transferências do Estado constituem a principal fonte de rendimentos das pessoas com deficiência e das suas famílias (Sousa et al., 2007), revelando muitas delas situações de grande precariedade económica. Segundo dados dos Censos de 2011 do INE, do total de pessoas com 15 ou mais anos com pelo menos uma dificuldade, 66% tem como principal forma de sustento a reforma ou uma pensão, sendo que apenas 17% dependem dos rendimentos do trabalho.

9.3. PESSOA COM DEFICIÊNCIA, QUALIDADE DE VIDA E EMPREGABILIDADE

O artigo 26.º da Lei de Bases da Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação da Pessoa com Deficiência, a Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, coloca o direito ao emprego, trabalho e formação como meio de acesso à inserção sócio laboral, ao referir que

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. (...) o Estado deve fomentar e apoiar o recurso ao auto-emprego, teletrabalho, trabalho a tempo parcial e no domicílio.

De modo a consolidar os objetivos assinalados, foi elaborada a *Estratégia Nacional para a Deficiência 2011-2013* (ENDEF, 2010), aprovada na Resolução do Conselho de Ministros n.º 97/2010, de 14 de dezembro, que engloba medidas de sensibilização, formação e apoio à inserção profissional, bem como à manutenção do emprego das pessoas com deficiência e incapacidade.

Os cidadãos com deficiência fazem parte dos grupos mais desfavorecidos da UE, estão mais expostos a situações de pobreza que os restantes cidadãos europeus, têm menos oportunidades no mercado de trabalho, mas também no acesso a serviços fundamentais de educação adequada, rede de transportes, habitação, etc. Segundo a Comissão Europeia (2010, p. 6),

a “Acessibilidade” significa que as pessoas com deficiência têm acesso, em condições de igualdade com os demais cidadãos, ao ambiente físico, aos transportes, aos sistemas e tecnologias da informação e comunicação (TIC) e a outras instalações e serviços. Subsistem entraves importantes em todas estas áreas.

De acordo com a *Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020*,

um em seis cidadãos da União Europeia é portador de uma deficiência mais ou menos profunda, o que representa cerca de 80 milhões de pessoas que, com frequência, se vêm impedidas de participar plenamente na sociedade e na economia devido a barreiras físicas e comportamentais. A taxa de pobreza das pessoas com deficiência é 70% superior à média, em parte devido a limitações no acesso ao emprego (Comissão Europeia, 2010, p. 3).

Em diversos países não há dados disponíveis sobre o emprego das pessoas com deficiência e incapacidade, tal como assinala o relatório mundial sobre as incapacidades da Organização Mundial de Saúde (WHO, 2011), que indica igualmente que esta população tem pior situação socioeconómica e de pobreza, comparativamente às pessoas sem deficiência. Mas as dificuldades de empregabilidade da população com deficiência têm sido sublinhadas. A empregabilidade designa “a esperança objetiva ou a probabilidade mais ou menos elevada que pode ter uma pessoa à procura de emprego de encontrar um” (Ramos, 2003, p. 25). Existe uma empregabilidade diferenciada ligada às características do trabalhador e as dificuldades de reclassificação dos desempregados podem estar associadas à idade, sexo, nacionalidade, categoria profissional, diploma, etc.

As estatísticas indicam que as taxas de empregabilidade das pessoas com incapacidade estão abaixo das taxas do resto da população (OIT, 2003, cit. por WHO, 2011). As taxas de desemprego das pessoas com deficiência são superiores relativamente às taxas das pessoas sem deficiência. Em Portugal, segundo dados dos Censos de 2011 do INE, a taxa de desemprego era de 13% para a população em geral e de 19%

para as pessoas com 15 ou mais anos com pelo menos uma dificuldade. Mas é necessário ter em conta os diferentes tipos de incapacidade. Os indivíduos com problemas de saúde mental ou deficiências intelectuais vivenciam taxas de emprego relativamente mais baixas (WHO, 2011). Segundo o Eurofound (2018), se metade das pessoas que apresentam uma deficiência na UE trabalham em 2016, a proporção de homens é superior à das mulheres (55% contra 47% respetivamente), assim como a proporção de jovens relativamente aos mais velhos (56% dos 18-34 anos contra 49% dos 35-64 anos) e a taxa de emprego varia fortemente segundo o nível de estudos (é apenas de 26% para os detentores do ensino básico, atingindo 72% para os que possuem estudos superiores).

«Os empregos de qualidade são um garante de independência económica, favorecem a realização pessoal e proporcionam a melhor protecção contra a pobreza. Não obstante, a taxa de emprego das pessoas com deficiência fica-se pelos 50%» (Comissão Europeia, 2010, p. 8). Para contrariar as desvantagens significativas das pessoas com deficiência em idade ativa no mercado de trabalho, a OCDE (2003) propõe a promoção do trabalho e da segurança de rendimentos das pessoas com deficiência. Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (ILO, 2017), só 27,8% das pessoas com deficiências profundas no mundo recebem uma prestação de invalidez. Independentemente da forma de discriminação ou das barreiras sociais e físicas, a recessão económica também tem produzido impacto adverso na situação laboral e económica das pessoas com deficiência, tornando mais difícil a efetivação dos seus direitos.

Face a esta situação, a Comissão Europeia (2010) procura desenvolver medidas para reduzir estas assimetrias, e na *Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020*, definiu um quadro de ação em áreas prioritárias para esta população: 1) acessibilidade; 2) participação; 3) igualdade de oportunidades e combate à discriminação social; 4) oportunidades de emprego, através da maior integração no mercado de trabalho; 5) educação, promovendo a educação inclusiva; 6) proteção social, condições de vida decentes e combate à pobreza e exclusão social; e 7) saúde, garantindo igual acesso a cuidados de saúde. Se a avaliação dos primeiros cinco anos da estratégia revela alguns progressos, particularmente no domínio da acessibilidade, permanecem desvantagens noutros domínios (European Commission, 2017).

9.4. INSERÇÃO LABORAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E DISCRIMINAÇÃO ECONÓMICA

Com a proclamação de [1981](#) como Ano Internacional das Pessoas com Deficiência e a consagração da Década das [Nações Unidas](#) para esta população (1983-1992), assistiu-se a uma tomada de consciência mundial das necessidades e problemas das pessoas com deficiência e a mudanças nas políticas de inserção. Com o objetivo da sua melhor integração na sociedade através do mercado de trabalho, introduziram-se medidas de apoio à contratação e instrumentos para eliminar barreiras à inserção profissional/obtenção de emprego: nova legislação, reabilitação,

formação, proteção social, trabalho para mudança de atitudes e luta contra o preconceito e a discriminação, etc. Em Portugal foi aprovada a lei anti-discriminação das pessoas com deficiência, Lei n.º 46/2006, de 28 de agosto.

Em termos europeus, e relativamente ao enquadramento socioprofissional das pessoas com deficiência, a Convenção n.º 159 da Organização Mundial do Trabalho (OIT), respeitante à readaptação profissional e ao emprego de portadores de deficiência, ratificada por Portugal na Resolução da Assembleia da República n.º 63/98 de 2 de dezembro, foi importante para a

definição dos objetivos, medidas a tomar e princípios a que devem obedecer as políticas nacionais de reabilitação profissional e de emprego para pessoas com deficiência a adotar por cada Estado-Membro, quer entre os trabalhadores com deficiência, quer entre estes e os trabalhadores em geral.

A mesma 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 coletividades isoladas.

A legislação engloba as pessoas com deficiência entre os públicos “prioritários” das políticas de emprego devido à sua fraca empregabilidade, o que justifica uma política de discriminação positiva em relação a elas pela atribuição de uma vantagem sob a forma de medidas específicas. O método de quotas como dispositivo de incentivo à integração profissional pelas empresas desta população procura compensar a sua desvantagem social. Segundo a Lei de Bases da Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação da Pessoa com Deficiência, a Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, no art. 28.º,

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. (...) A Administração Pública deve proceder à contratação de pessoas com deficiência em percentagem igual ou superior a 5%.

A [Lei n.º 4/2019](#), de 10 de janeiro concretiza os objetivos estabelecidos na Lei n.º 38/2004, e, em particular, o programa do artigo 28.º onde é previsto que as empresas que empreguem 75 ou mais trabalhadores, quer do setor privado, quer do setor público, **ficarão obrigadas a proceder à contratação de pessoas com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%**, por forma a assegurar o sistema de quotas aí consagrado.

A quota legal está longe de ser aplicada e a realidade mostra claramente práticas discriminatórias relativamente às pessoas com deficiência, na sua procura de emprego. Se, no mercado de trabalho, a noção de discriminação faz referência aos processos pelos quais “certos indivíduos,

tendo uma particularidade comum, parecem especialmente desfavorecidos em razão desta particularidade, independentemente das suas capacidades produtivas” (Triomphe, 1997, citado em Ramos, 2005a, p. 283), a deficiência pode constituir a particularidade comum da população com deficiência.

A ineficácia da lei, no domínio da exclusão dos desempregados com deficiência, obriga a procurar outras causas para além da do funcionamento do dispositivo de inserção:

forte ‘estigmatização’ dos trabalhadores com deficiência rejeitados pelo desequilíbrio crescente entre oferta e procura de trabalho, presunção de fraca produtividade desta categoria de trabalhadores, qualquer que seja a sua qualificação, discriminação nas modalidades de gestão da mão-de-obra pelas empresas (Triomphe, 1997, p. 174).

Certos argumentos são invocados para recusar o recrutamento de um trabalhador com deficiência: «a má ‘imagem de marca’ em relação à clientela, a fraca adaptabilidade da mão-de-obra com deficiência e, em geral, a sua falta de produtividade» (Triomphe, 1997, p. 185). De facto, mais do que um funcionamento do dispositivo de inserção, o insucesso do método das quotas está certamente associado ao contexto de concorrência e de desemprego que leva à procura de mão-de-obra mais rentável pelos empregadores. Mas outros fatores intervêm, tais como as atitudes e as representações dos empregadores em relação às pessoas com deficiência (Kaye et al., 2011). Embora os empregadores relatem atitudes geralmente positivas em relação à deficiência, as práticas de contratação podem ser discriminatórias (Burke et al., 2013).

9.5. RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E DO ESTADO FACE AOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA

Os empregadores têm dado mais importância à responsabilidade social empresarial (Ramos, 2005b), ao reconhecerem o seu papel social ao nível do desenvolvimento humano e profissional dos seus trabalhadores. Assim, em relação à população com deficiência, observam-se alguns comportamentos de discriminação positiva, que se traduzem na sensibilização dos empregadores para as potencialidades destes trabalhadores e para a economia que decorre da sua integração laboral, em vez da sua dependência do sistema de proteção social, enquanto não ativos. Há empregadores que admitem que estes trabalhadores melhoram a cultura e o clima organizacionais (Hartnett et al., 2011).

A possibilidade de contratar pessoas com deficiência exige de toda a estrutura da empresa um forte apoio, passando pelo compromisso 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 (GRACE, 2005, p. 19).

Em diferentes países, multiplicaram-se as formas de apoio ao emprego desta população, pela atribuição dos prémios à contratação, ajudas à afetação dos postos de trabalho, acessibilidade das empresas, formação profissional, etc.

Em Portugal, o Decreto-Lei n.º 247/98, de 5 de agosto, define o regime de concessão de apoio técnico e financeiro aos promotores dos programas relativos à inclusão e reabilitação profissional das pessoas com deficiência, pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP). Estas pessoas beneficiam dos seguintes programas para promover a sua empregabilidade e integração laboral: 1) orientação e formação profissional; 2) readaptação ao trabalho; 3) emprego no mercado normal de trabalho; 4) emprego protegido; e 5) instalação por conta própria. São também atribuídos prémios de mérito e de integração profissional às entidades empregadoras dos cidadãos com deficiência e incentivos à sua contratação (Ramos, 2003; MTSS, 2006; Gonçalves & Nogueira, 2012).

O IEFP apoia financeiramente os programas que visem a integração socioprofissional de pessoas com deficiência através do emprego no mercado normal de trabalho com os seguintes subsídios: de compensação; para adaptação de posto de trabalho; para eliminação de barreiras arquitetónicas; de acolhimento personalizado na empresa (art.º 24.º).

A obtenção e manutenção de um emprego adequado à vontade e às capacidades das pessoas com deficiência constitui um objetivo da construção de uma sociedade inclusiva. Nesse sentido se têm orientado as políticas de reabilitação e integração desta população, quer a nível nacional, quer ao nível da União Europeia. Para este objetivo têm sido afetados meios financeiros europeus, através de programas específicos de formação profissional e de apoio ao emprego. Em Portugal, a Portaria n.º 34/2017, com a medida Contrato-Emprego, estipula apoio financeiro à entidade empregadora de desempregados com deficiência e incapacidade inscritos no IEFP. Nos apoios à contratação de pessoas com deficiência destaca-se igualmente o desconto na taxa social única à entidade empregadora que efetuar um contrato de trabalho por tempo indeterminado, tendo redução de 50% na taxa contributiva e isenção de pagamento da taxa social única para primeiro emprego e desempregados de longa duração.

No seu portal online, o IEFP (2019) sintetiza outros apoios e incentivos à contratação e colocação de pessoas com deficiência e incapacidade, designadamente medidas de promoção da criação de emprego, empreendedorismo e empregabilidade das pessoas com deficiência, reabilitação e reintegração profissionais, adaptação dos postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas, informação e orientação para a qualificação e o emprego, ajudas à colocação e ao acompanhamento pós-colocação, nomeadamente com medidas de Estágios Inserção, contrato Emprego

Apoiado em Mercado Aberto, Emprego Protegido, Marca Entidade Empregadora Inclusiva, financiamento de produtos de apoio e interlocutores locais para as medidas de reabilitação profissional.

O programa de reabilitação ao trabalho dirigido a adultos que, tendo uma atividade profissional, adquiriram posteriormente deficiência, tem vindo a ser autonomizado no contexto dos programas de reabilitação profissional. A incapacidade resultante de um acidente de trabalho ou doença profissional pode revelar uma natureza permanente ou temporária, absoluta ou parcial, exigindo a reintegração socioprofissional dos trabalhadores afetados (Veiga, 2006; Oliveira, 2009). Os regimes de reabilitação e regresso ao trabalho fazem parte integrante de qualquer estratégia que vise manter a capacidade para o trabalho e a empregabilidade e prolongar a vida ativa, requerendo o apoio do Estado e a responsabilidade dos empregadores (Belin et al., 2016).

9.6. INTEGRAÇÃO PROFISSIONAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E FORMAÇÃO DOS ATORES ENVOLVIDOS

As transformações ocorridas no mundo do trabalho nos últimos anos, com aumento do desemprego, intensificação do trabalho, novos modelos de organização e gestão, comportam novos riscos profissionais e de saúde e segurança no trabalho (SST) para os trabalhadores portadores de deficiência. Os acidentes de trabalho, assim como as condições de trabalho prejudiciais à saúde, podem levar muitos trabalhadores a adquirirem deficiências. A existência de uma política de segurança, higiene e saúde, assente numa lógica de prevenção, é não só uma medida indispensável, como um imperativo legal. A segurança de pessoas com deficiência requer cuidados específicos, pelo que os responsáveis pela segurança e os trabalhadores envolvidos na resposta a situações de emergência devem receber formação adequada para responder às necessidades desta população.

Há que promover a saúde nos locais de trabalho, com ações de prevenção para garantir um local de trabalho seguro e saudável, o que implica adaptar o trabalho às necessidades do homem e da mulher, nomeadamente quanto às configurações dos postos de trabalho, das tarefas e dos equipamentos, pois muitas empresas não estão preparadas para integrar trabalhadores com deficiência, e adequar a função ao tipo de deficiência do trabalhador. Um posto de trabalho acessível é fundamental para a plena inserção das pessoas com deficiência ou incapacidades no mercado de trabalho. Segundo o INE (2012b), os problemas músculo-esqueléticos e as dificuldades na mobilidade constituíam, respetivamente, o principal problema de saúde e a principal dificuldade para a população inquirida dos 15 aos 64 anos em Portugal.

A ergonomia e a formação, informação e sensibilização dos diferentes atores são essenciais na sociedade, no trabalho, no acesso aos serviços,

nem sempre existindo adequada formação por parte dos profissionais para trabalhar com pessoas com deficiência. A ergonomia estuda a relação entre o homem e o trabalho que executa, procurando desenvolver a integração entre as condições de trabalho, as capacidades e limitações físicas e psicológicas do trabalhador e a eficiência do sistema produtivo. A ergonomia tem ajudado a área de SST a construir programas sustentáveis de transformação do ambiente de trabalho e procura proporcionar ao trabalhador o equilíbrio entre si mesmo, o seu trabalho e o ambiente no qual este é realizado. É importante que o trabalhador participe nos planos de prevenção de riscos do trabalho, indo para além do papel tradicional de mero recetor da formação (Ramos & Patrício, 2018).

9.7. RISCOS LABORAIS, PREVENÇÃO E PROMOÇÃO DA SAÚDE NO LOCAL DE TRABALHO

Os riscos profissionais novos e emergentes podem ser causados por inovações técnicas ou por mudanças sociais ou organizacionais, tais como: novas tecnologias e novos processos de produção; novas condições de trabalho.

A Declaração de Seul sobre Segurança e Saúde no Trabalho, adotada em junho de 2008, reitera o princípio segundo o qual o direito a um local de trabalho seguro e saudável deveria ser reconhecido como um direito humano fundamental. Um “ambiente de trabalho saudável” é aquele em que os trabalhadores e os gestores/empregadores colaboram conjuntamente na melhoria contínua da proteção e promoção da saúde e bem-estar dos trabalhadores e garantem a sua segurança, em prol da sustentabilidade do trabalho. Este conceito integra os seguintes aspetos (OIT, 2010):

- Saúde, bem-estar e segurança nas condições de trabalho;
- Saúde e bem-estar no ambiente psicossocial de trabalho, incluindo a cultura organizacional de trabalho, modelo de gestão e valores da entidade empregadora;
- Recursos que apoiem e incentivem a saúde individual no trabalho;
- Envolvimento da empresa na comunidade procurando melhorar a saúde dos trabalhadores, das suas famílias e dos outros membros da comunidade.

Torna-se, assim, fundamental construir uma cultura de segurança e saúde preventiva e desenvolver estratégias eficientes de SST. Uma cultura nacional de prevenção em matéria de saúde e segurança no trabalho

onde os governos e os trabalhadores se empenham ativamente em assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável através da implementação de um sistema de direitos, de responsabilidades e de obrigações bem definido, e onde o princípio da prevenção tem a mais elevada prioridade (OIT, 2010, p. 15).

É crescente a integração da promoção da saúde em geral nos programas de SST das empresas. Estes programas de promoção da saúde no local de trabalho pretendem instaurar comportamentos saudáveis e ajudar os trabalhadores a gerirem as suas doenças crónicas e a adotarem uma atitude proactiva relativamente à sua saúde, melhorando o seu bem-estar e a qualidade do trabalho e aumentando a sua produtividade. Na Europa tem aumentado o número de trabalhadores com problemas crónicos de saúde, o que limita a sua capacidade de trabalho, mas a maioria não beneficia de adaptações no local de trabalho (Eurofound, 2019).

9.8. TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA NAS ESTRATÉGIAS NACIONAIS E EUROPEIAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

As normas internacionais relativas à SST, nomeadamente da OIT e da Comissão Europeia, são instrumentos de referência dos Estados-Membros para elaborar e melhorar os seus sistemas, regulamentações e práticas nacionais e para implementar programas de promoção do trabalho digno para todos os trabalhadores. A União Europeia adota uma estratégia comunitária para a SST, e os seus Estados-Membros analisam em conjunto as tendências em saúde e segurança no trabalho e trocam informações sobre as suas estratégias nacionais.

A *Estratégia Comunitária para a Saúde e a Segurança no Trabalho* no período de 2002-2006 teve como objetivo uma abordagem global do bem-estar no trabalho, considerando a evolução dos locais de trabalho e o aparecimento de novos riscos profissionais, realçando fortes assimetrias em categorias de trabalhadores especialmente vulneráveis aos riscos laborais, como as pessoas com deficiência.

A *1.ª Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2008-2012* (ACT, 2008), assinalou a necessidade de desenvolver e consolidar uma cultura de prevenção entendida e assimilada pela sociedade (Objetivo n.º 1). Na Medida n.º 1.2 previa-se: conceber e implementar campanhas de consciencialização e sensibilização da opinião pública, de natureza setorial, direcionadas a grupos específicos de trabalhadores mais vulneráveis (nomeadamente pessoas com deficiência), a certos segmentos empresariais (pequenas e microempresas), a setores de maior sinistralidade laboral e a trabalhadores independentes.

O *Quadro Estratégico da UE para a Saúde e Segurança no Trabalho 2014-2020* (Comissão Europeia, 2014) indica como principais desafios:

- melhorar a prevenção de doenças relacionadas com o trabalho, eliminando os riscos atuais, os novos e os emergentes e requerer atenção e ação específicas para determinados grupos, como os trabalhadores com deficiência.

A *Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015-2020* – “*Por um trabalho seguro, saudável e produtivo*” (Resolução do

Conselho de Ministros n.º 77/2015, 2015) apresenta como objetivos específicos:

- «Garantir trabalhos seguros e saudáveis implica a adaptação do trabalho ao Homem, nomeadamente quanto à configuração dos postos de trabalho, às tarefas e aos equipamentos»;
- «Desenvolver e implementar políticas públicas de segurança e saúde no trabalho.» (Objetivo 1);
- «Desenvolver ações de prevenção para públicos específicos, nomeadamente trabalhadores com deficiência, com doença crónica, etc.» (Medida 3).

Como menciona a Direção-Geral da Saúde (2013), o local de trabalho deve ser lugar da prevenção primária dos riscos resultantes das atividades ocupacionais, assim como da defesa da saúde dos trabalhadores. Apesar de a SST tradicional contribuir para melhorar a saúde nos locais de trabalho, ela tem atuado sobretudo na redução do número de acidentes profissionais. É importante que a saúde ocupacional enfrente os novos riscos laborais e considere aspetos intrínsecos ao indivíduo e conceções do próprio trabalho, para a proteção da saúde dos trabalhadores e da sua reintegração profissional (Jones, 2016). Como refere a OIT (2010), a promoção da saúde no local de trabalho tem adquirido um papel de destaque nas empresas, afirmando-se como complementar aos tradicionais programas de saúde e segurança no trabalho.

9.9. ALGUMAS PROPOSIÇÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ter um emprego traduz-se em valorização pessoal e sentido de utilidade, principalmente no caso de pessoas com deficiências visíveis ou do foro psíquico, sendo necessário adequar a função ao tipo de deficiência do trabalhador e integrar a promoção da saúde no local de trabalho. É fundamental atuar ao nível da prevenção das doenças e riscos profissionais, incluindo o ensino da ergonomia, a formação e informação personalizadas e adaptadas a cada indivíduo. A formação profissional e o uso de tecnologias são ferramentas que melhoram o potencial e a integração da população com deficiência. Veja-se o exemplo do teletrabalho que pode aumentar as oportunidades para os trabalhadores com deficiência, pois extingue as limitações físicas do acesso ao emprego (Ekberg et al., 2016).

É necessário criar acessos e adaptar o trabalho aos cidadãos com deficiência, adequar o tipo de técnicas, terapias e cuidados de saúde implementados às limitações e necessidades individuais dos trabalhadores e à atividade profissional da organização, em prol de uma saúde ocupacional ajustada, inclusiva e personalizada.

Há que incluir a deficiência nas políticas das organizações e melhorar a empregabilidade das pessoas com deficiência através de medidas que

sensibilizem os responsáveis empresariais e lhes forneçam informação acerca desta população, nomeadamente das suas capacidades e dos seus tipos de limitações. Não obstante o esforço desenvolvido para promover a integração socioprofissional das pessoas com deficiência, muito há a fazer na melhoria das suas condições de trabalho, na promoção da igualdade da sua empregabilidade, na luta contra a discriminação e o preconceito, e na implementação de regimes de reabilitação e de regresso ao trabalho, a fim de evitar a ausência prolongada por doença e a reforma prematura.

Há necessidade de maior responsabilização na sociedade e no meio laboral, de modo a promover condições de igualdade de participação e inclusão dos trabalhadores com deficiência, nomeadamente através de medidas para remover obstáculos, reduzir a sua pobreza, aceder aos serviços e ao mercado de trabalho com empregos de qualidade e rendimentos que lhes permitam uma vida digna e independente.

Se os direitos sociais existentes não são praticados, devem ser consideradas novas formas de concretizar esses direitos. Assim, torna-se fundamental aplicar as recomendações das Estratégias e Planos Nacionais, Europeus e Internacionais em matéria de deficiência e de saúde e segurança no trabalho.

É preciso pensar a deficiência a partir dos saberes da investigação, da escuta dos trabalhadores com deficiência, dos profissionais que com eles trabalham, dos contextos culturais, da perspectiva inclusiva e da ação política, através da adaptação dos serviços públicos e privados e da definição de um plano estratégico global na área da deficiência.

9.10. BIBLIOGRAFIA

ACT (2008). *Estratégia nacional para a segurança e saúde no trabalho 2008-2012*. Autoridade para as Condições de Trabalho.

Belin, A., Dupont, C., Oulès, L., & Kuipers, Y. (2016). *Safer and healthier work at any age: final overall analysis report*. Publications Office of the European Union.

Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R., Pete, J., Ditchman, N., & Chan, F. (2013). Employers' attitudes towards hiring and retaining people with disabilities: a review of the literature. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 19 (1), 21-38.

Comissão Europeia (1994). *Livro Branco da Comissão sobre Política Social Europeia – O Caminho a Seguir*. Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias

- Comissão Europeia (2010, 15 de novembro). *Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020: Compromisso renovado a favor de uma Europa sem barreiras* [Comunicação, 636]. Parlamento Europeu, Bruxelas.
- Comissão Europeia (2014, 6 de junho). *Quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2014-2020* [Comunicação, 332]. Parlamento Europeu, Bruxelas.
- Conselho da Europa (1996). *Carta Social Europeia Revista*. http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta_social_europeia_revista.pdf
- Conselho da Europa (2006). *Recomendação 5 do Comité de Ministros aos Estados Membros sobre o Plano de Acção do Conselho da Europa para se promover os direitos das pessoas com deficiência/incapacidade e a sua total participação na sociedade: melhorando a sua qualidade de vida na Europa de 2006-2015*.
- Decreto-Lei n.º 247/98 da Presidência do Conselho de Ministros (1998). Diário da República: I-A Série, n.º 184.
- DGS (2013). *Programa nacional de saúde ocupacional (PNSOC) 2.º ciclo 2013/2017*. Direção-Geral da Saúde.
- CESE (2018). *A situação das mulheres com deficiência. Parecer exploratório a pedido do Parlamento Europeu* [Parecer SOC/579]. Comité Económico e Social Europeu.
- Ekberg, K., Pransky, G. S., Besen, E., Fassier, J. B., Feuerstein, M., Munir, F., & Blanck, P. Hopkinton (2016). New business structures creating organizational opportunities and challenges for work disability prevention. *Journal of occupational rehabilitation*, 26(4), 480-489. <https://doi.org/10.1007/s10926-016-9671-0>
- Eurofound (2018). *The social and employment situation of people with disabilities*. Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2019). *How to respond to chronic health problems in the workplace?*. Publications Office of the European Union.
- European Commission (2017). *Progress Report on the implementation of the European Disability Strategy (2010-2020)*. Commission Staff Working Document.
- Gonçalves, J., & Nogueira, J. M. (2012). *O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade – Uma abordagem pela igualdade de oportunidades*. Gabinete de Estratégia e Planeamento/MSSS.

- GRACE (2005). *A Integração de Pessoas com Deficiência nas Empresas: Como Actuar*. GRACE.
- Hartnett, H. P., Stuart, H., Thurman, H., Loy B., & Batiste, L. C. (2011). Employers' perceptions of the benefits of workplace accommodations: reasons to hire, retain and promote people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 34 (1), 17-23.
- IEFP (2019). *Reabilitação profissional*. <https://www.iefp.pt/reabilitacao-profissional>
- INE (2012a). O emprego das pessoas com deficiência – Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego de 2012, in *Estatísticas do Emprego 3.º trimestre* (pp. 34-55). Instituto Nacional de Estatística.
- INE (2012b). *Saúde e incapacidades em Portugal 2011*. Instituto Nacional de Estatística.
- ILO (2009). *Facts on Disability and Decent Work*. Internacional Labour Office.
- ILO (2011). *Disability in the Workplace: Employers' Organizations and Business Networks*. Internacional Labour Office.
- ILO (2017). *World social protection report, 2017-19: universal social protection to achieve the sustainable development goals*. International Labour Office.
- INR (2014). *Relatório Final de Execução da Estratégia Nacional para a Deficiência 2011-2013*. Instituto Nacional para a Reabilitação.
- INR (2016). *Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência*. Instituto Nacional para a Reabilitação.
- Jones, M. (2016). Disability and labor market outcomes. *IZA World of Labor*, No. 253.
- Kaye, H., Jans, L., & Jones, E. (2011). Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities?. *Journal of occupational rehabilitation*, 21(4), 526-536. <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9302-8>
- Lei nº 9/89 da Assembleia da República (1989). Diário da República: I Série, n.º 100.
- Lei n.º 38/2004 da Assembleia da República (2004). Diário da República: I-A Série, n.º 194.
- Lei n.º 46/2006 da Assembleia da República (2006). Diário da República: I Série, n.º 165.
- Lei n.º 4/2019 da Assembleia da República (2019). Diário da República: I Série, n.º 7.
- MTSS (2006). *1.º Plano de Acção para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade 2006-2009*. IEFP/Gabinete de Comunicação.

- MTSS (2009). *Plano Nacional de Acção para a Inclusão 2006-2008. Relatório de Implementação e Resultados*. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- OCDE (2003). *Transformer le handicap en capacité: Promouvoir le travail et la sécurité des revenus des personnes handicapées*. Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico.
- Oliveira, R. A. (Coord.) (2009). *A reintegração socioprofissional das pessoas com deficiências adquiridas por acidentes de trabalho*. Instituto Nacional para a Reabilitação.
- Organização Internacional do Trabalho (2010). *Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança*. Autoridade para as Condições do Trabalho.
- Organização das Nações Unidas (2006). *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*. Instituto Nacional para a Reabilitação.
- Portaria n.º 34/2017 do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (2017). Diário da República: I Série, n.º 13.
- Resolução da Assembleia da República n.º 63/98 (1998). Diário da República: I-A Série, n.º 278.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 97/2010 (2010). Diário da República: I Série, n.º 12.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 77/2015 (2015). Diário da República: I Série, n.º 183.
- Ramos, M. C. P. (2003). *Acção Social na Área do Emprego e da Formação Profissional*. Universidade Aberta.
- Ramos, M. C. P. (2005a). População com deficiência no mercado de trabalho e persistência da discriminação in Ramos, M. C. P. *Acção Social na Área do Emprego e da Formação Profissional* (pp. 280-288). Universidade Aberta.
- Ramos, M. C. P. (2005b). Economia Social, Inclusão e Responsabilidade Social Empresarial. *Revista Investigação e Debate em Serviço Social*, n.º 15, n.º especial, maio, 133-175.
- Ramos, M. C. P. (2016). Desafios do Estado social no contexto europeu e a (in)sustentabilidade da segurança social. In Rocha, M. M. S.; Ramos, M. N. P.; Santos, S. M. M. & Costa, M. D. H. (Orgs). *Seguridade social, interculturalidades e desigualdades na contemporaneidade* (pp. 16-57). EDUFRN.
- Ramos, M. C. P. & Patrício, O. (2018). Educação e comunicação na prevenção, segurança e saúde no trabalho. In Rangel, M. L. S. & Ramos, N.

- (org.). *Comunicação e saúde: perspectivas contemporâneas* (pp. 245-264). EDUFBA.
- Salvado, A. (2008). A evolução do Quadro Normativo da protecção social da deficiência em Portugal (1962-2007). *Sociedade e Trabalho*, n.º 38, 1-12.
- Sousa, J. (Coord.), Casanova, J. L. (Coord.), Pedroso, P. (Coord.), Mota, A., Gomes, A. T., Seiceira, F., Fabela, S. & Alves, T. (2007). *Mais qualidade de vida para as pessoas com deficiências e incapacidades: uma estratégia para Portugal*. CRPG.
- Triomphe, A. (1997). L'insertion professionnelle des personnes handicapées. In Vernières, M. (dir.). *L'insertion professionnelle* (pp. 173-189). Economica.
- United Nations (2011). *Disability and the Millennium Development Goals: A Review of the MDG Process and Strategies for Inclusion of Disability Issues in Millennium Development Goal Efforts*. United Nations.
- Veiga, C. (2006). *As Regras e as Práticas: factores organizacionais e transformações na política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência*. SNRIPD.
- WHO (1980). *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps*. WHO.
- WHO (2000). *Aging and intellectual disabilities: improving longevity and promoting healthy ageing. Summative report*. WHO.
- WHO (2001). *International Classification of Functioning, Disability and Health*. WHO.
- WHO (2011). *World Report on Disability*. WHO.