

NUMERO TEMÁTICO EMPREGO E FORMAÇÃO

INTEGRAR

18

MAIO / AGOSTO • 2002

1.50€

Nº



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL



SECRETARIADO NACIONAL PARA A REABILITAÇÃO E
INTEGRAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

MINISTÉRIO DA SEGURANÇA SOCIAL E DO TRABALHO

INTEGRAÇÃO

SÓCIO-PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

O IEFP apoia técnica e financeiramente acções dirigidas a jovens e adultos com deficiência, que se insiram nos seguintes domínios:

- **Avaliação e Orientação Profissional** – ajudar à tomada de decisões vocacionais adequadas e encaminhamento para programas de formação e emprego;
- **Preparação Pré-Profissional** – despistar aptidões profissionais e favorecer a adaptação profissional de jovens;
- **Formação Profissional** – facultar a qualificação, especialização e experiência profissional;
- **Readaptação ao Trabalho** – proporcionar às pessoas que tenham adquirido deficiência condições e processos de adaptação e compensação das limitações funcionais, aproveitando a sua experiência profissional;
- **Emprego em Mercado Normal de Trabalho** – proporcionar apoios técnico-financeiros (subsídios e empréstimos) às pessoas com deficiência, que pretendam instalar-se numa actividade economicamente viável;
- **Instalação por Conta Própria** – proporcionar apoios técnico financeiros (subsídios e empréstimos) às pessoas com deficiência, que pretendam instalar-se numa actividade economicamente viável;
- **Emprego Protegido** – proporcionar apoios técnico-financeiros à criação e funcionamento de Centros e Enclaves de Emprego Protegido.
- **Ajudas Técnicas** – financiar a aquisição de ajudas técnicas indispensáveis ao acesso e frequência da formação profissional, acesso, manutenção e progressão no emprego, nomeadamente aquelas relativas à mobilidade e acessibilidade à informação.



A Revista Integrar nasceu em 1993, consagrada à temática da Reabilitação das pessoas com deficiência, nas suas várias vertentes.

Após seis anos de existência, considerou-se pertinente efectuar uma pausa para reorganização interna e reflexão sobre as perspectivas e estratégias de intervenção a prosseguir.

Como consequência, este número marca um novo começo para a "Integrar", com um Conselho Editorial renovado, uma imagem gráfica actualizada e uma organização temática mais ajustada aos novos desafios que se colocam ao nível da Reabilitação, mantendo, no entanto, o propósito de constituir-se como um espaço de debate, de diálogo e de encontro sobre um conjunto de questões que se colocam a todos aqueles que estão empenhados na integração plena das pessoas com deficiência.

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho constitui um factor central na promoção de uma maior igualdade de oportunidades e de direitos, traduzindo-se, directamente, num contributo económico para a sociedade e, indirectamente, na redução nos encargos públicos com os sub-sistemas de segurança social, bem como no aumento de recursos, quer ao nível da força de trabalho, quer pela conversão destas pessoas num grupo estável de consumidores.

A Resolução nº 8626/99 sobre Igualdade de Oportunidades de Emprego para as Pessoas com Deficiência convida os Estados Membros:

- "a atribuir especial importância à promoção de oportunidades de emprego das pessoas com deficiência no âmbito das políticas nacionais de emprego...";
- "a utilizar as possibilidades ... dos fundos estruturais europeus designadamente o Fundo Social Europeu".

O Estado português, desde 1987, tem vindo a criar um conjunto diversificado de respostas (programas, medidas, metodologias, recursos e equipamentos), visando assegurar a igualdade de oportunidades no acesso à formação e ao emprego das pessoas com deficiência, desenvolvidos em todo o país pelo IIEFP, através dos Centros de Emprego, em cooperação com um conjunto de entidades sem fins lucrativos fortemente inseridas no meio sócio-local que representam actualmente 134 centros e núcleos de Reabilitação Profissional.

Dando cumprimento aos princípios da Estratégia Europeia para o Emprego e às directrizes inscritas no Plano Nacional de Emprego e no sentido de melhorar a eficácia das respostas, iniciou-se nos últimos cinco anos uma nova lógica de prestação de serviços, que passa pela:

- integração dos serviços prestados de formação profissional, informação, avaliação, orientação profissional e emprego;
- organização da intervenção conjunta dos Serviços Públicos de Emprego (Centros de Emprego) e dos Centros e Núcleos de Reabilitação.

Importa agora aprofundar estas sinergias, estendendo-as aos centros de formação profissional de gestão directa, participada ou da responsabilidade de empresas e dar um salto qualitativo na organização do sistema de reabilitação profissional, de modo a que a arquitectura do sistema priorize cada vez mais os interesses e necessidades das pessoas, bem como a criação de condições que permitam uma efectiva escolha das respostas que mais se lhes adequem.

É para uma reflexão sobre estas questões que o convido neste número da Revista. Convido-o também a tornar a "Integrar" um espaço de convergência, de investigação e partilha de saberes na área da reabilitação, enviando-nos os seus contributos.



FICHA TÉCNICA

Propriedade:
INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Director:
António Charana

Coordenadores:
Leonardo Conceição, Adalberto Fernandes

Conselho Editorial:
Alexandra Palmela de Botelho, Conceição Moita, Leonardo Conceição, Maria Helena Alves, Paulo Rasquete, Adalberto Fernandes, Francisco Carvalho, Maria Helena Silva, Odete Severino, Teresa Celestino

Colaboradores:
Francisco Salgado, Sérgio Fabela, António Astúcia, Alexandra Palmela de Botelho, António Rebelo, Célia Fernandes, Emília Mesquita, José Manuel Serôdio, Joaquina Madeira, Susana Pereira, Adelina Freitas

Secretariado Técnico:
Paulo Rasquete

Secretariado Administrativo:
Amélia Cameira, Maria do Carmo Anjos, Maria de Lourdes Carvalho

Capa:
Sofia Fonseca, Cristina Soares

Fotografias:
Sofia Fonseca, Cristina Soares

Maquetização:
Ricardo Miranda

Edição:
Gabinete de Comunicação do IIEFP

Impressão:
Elo Publicidade e Artes Gráficas, S.A.

Periodicidade:
3 números/ano

Tiragem:
12.500 exemplares

Depósito Legal : 62910/93
ISSN: 0872-4865

Condições de assinatura:
O pedido de assinatura deverá conter o nome, morada e função desempenhada e ser enviado pelos meios disponíveis abaixo indicados.

Contactos:
Secretariado da Revista Integrar
Rua de Xabregas 56
1949-003 Lisboa
Tel.: 21 8614100
Fax: 21 8614606
e-mail: integrar@iefp.pt

A assinatura é gratuita.

Esta revista está também disponível em Braille.

Os artigos assinados são da exclusiva responsabilidade dos autores, não coincidindo necessariamente com as opiniões da Comissão Executiva do IIEFP.

SUMÁRIO

3

A Integração Profissional das Pessoas com Deficiência:

Alexandra Palmela de Botelho

11

Adaptação/Readaptação ao Trabalho como Processo de Reabilitação Funcional na Inclusão Social de Pessoas com Deficiência

Francisco Salgado

19

Os Significados da Avaliação Vocacional no Contexto da Reabilitação de Pessoas com Deficiência

Sérgio Fabela

29

As Pessoas com Deficiência e o Emprego

António Astúcia

37

Empregabilidade da Pessoa Surdocega

António Rebelo

41

Perfis de Integração Profissional

*Célia Fernandes
Emília Mesquita*

44

Sistema de Quotas de Emprego para Pessoas com Deficiência

José Madeira Serôdio

51

EIXO 5 - Promoção do Desenvolvimento Social

Maria Joaquina Madeira

55

Sub-Programa Integrar - Medida 3:

Susana Pereira

61

Centro de Educação e Formação Profissional Integrada (CEFPi)

Adelina Freitas

65

LEGISLAÇÃO

68

71

E TAMBÉM...

79

A Integração Profissional das Pessoas com Deficiência:

A RESPOSTA DOS SERVIÇOS PÚBLICOS DE EMPREGO

*Alexandra Palmela de Botelho **

I - O Plano Nacional de Emprego

A centração da agenda política europeia nas questões directamente relacionadas com o emprego, seus valores, taxas e condicionantes, tem tido necessariamente repercussões na política nacional relativa a esta matéria. Logo em 1998, dando cumprimento à Estratégia Europeia para o Emprego, decorrente do acordo celebrado no Conselho Europeu Extraordinário do Luxemburgo que confirmou a prioridade dada ao emprego pelo Tratado de Amsterdão, o Governo Português preparou o Plano Nacional de Emprego - Resolução do Conselho de Ministros n.º 59/98, de 6 de Maio.

Este Plano definiu, não só, as directrizes anuais para o emprego, como também objectivos quinquenais, de 1998 a 2002, para acções e medidas organizadas em torno de quatro pilares estruturantes: empregabilidade, espírito empresarial, adaptabilidade e igualdade de oportunidades.

Estas medidas, reafirmadas em 1999 pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/99 de 8 de Julho, foram reforçadas pela avaliação positiva da implementação dos diversos Planos Nacionais de Emprego que aconteceu na Cimeira de Viena. Em 2000, durante a Cimeira de Lisboa, foi reafirmado como triângulo de

desenvolvimento estratégico: a inovação, o pleno emprego e a coesão social. Na sua sequência, foram emanadas as Resoluções do Conselho de Ministros n.º 81/2000 e n.º 72/2001, de 21 de Junho, relativas às políticas anuais de emprego para os anos 2000 e 2001, respectivamente.

O nosso Plano Nacional de Emprego, dando cumprimento às directivas comunitárias, estabelece objectivos claros e mensuráveis relativos aos jovens desempregados e desempregados de longa duração, mas vai mais longe, ao valorizar esforços destinados a dirimir dificuldades estruturais e conjunturais da empregabilidade nacional como o défice de qualificação dos activos, a ineficaz articulação entre o ensino, a formação profissional e a actividade empresarial, bem como a garantir a melhoria das taxas de inserção profissional de grupos particularmente desfavorecidos, de onde se destaca o grupo dos cidadãos com deficiência.

II - A Metodologia " Integrar pelos Centros de Emprego"

O facto de existir, no Plano Nacional de Emprego, uma directriz específica que reflecte algumas das dificuldades com que se defrontam as pessoas com



deficiência na sua inserção na vida activa e que define como primeira prioridade melhorar a sua empregabilidade e integração social e profissional, vem apenas reforçar o carácter específico da intervenção junto desta população, na medida em que para ela, muitas vezes, devem ser equacionadas um conjunto de respostas complementares à colocação profissional, designadamente aos níveis das acessibilidades, transportes, habitação, ajudas técnicas, adaptação de postos de trabalho, entre outras.

Não deve, no entanto, inferir-se que a definição de objectivos específicos para as pessoas com

deficiência as excluí do espaço da intervenção planeada e das acções previstas para os grandes grupos destinatários do Plano Nacional de Emprego, em que elas também se inserem. Pelo contrário, os Serviços Públicos de Emprego querem cumprir eficazmente a sua missão para com esta população, reconhecendo a sua diversidade e especificidade.

Deste modo, foi desenhada uma metodologia onde a intervenção dos Centros de Emprego é suportada, sempre que considerado necessário por estes, por uma rede de entidades de reabilitação profissional que desenvolveram na última



década, também com o apoio do IEFP e do Fundo Social Europeu (FSE), conhecimentos técnicos especializados nas questões da avaliação/orientação profissional, da formação e do emprego deste público, que permitirão certamente melhorar a qualidade de intervenção e resposta dos Serviços Públicos de Emprego junto deste grupo de cidadãos.

Estas entidades integram duas redes de suporte, ainda que diferentes, complementares. Uma, de malha apertada, sustentada na proximidade territorial do Centro de Emprego e outra, de malha mais larga, integrando entidades que intervêm ao nível regional ou mesmo nacional, para responder a necessidades de intervenções muito especializadas relativas a tipologias de deficiência ou a metodologias de intervenção.

Introduzem-se assim os conceitos de Centro de Recursos Local e de Centro de Recursos Especializado.

Com o **Centro de Recursos Local**, o Centro de Emprego trabalha em estreita parceria técnica, quando considera que não possui os meios necessários à melhor intervenção, aos níveis da informação, avaliação/orientação profissional das pessoas com deficiência mental, bem como do apoio à colocação e acompanhamento pós-colocação das pessoas com deficiência a integrar profissionalmente no seu espaço de intervenção.

Aos **Centros de Recursos Especializados**, o Centro de Emprego solicita uma intervenção especializada, mas necessariamente centrada e contextualizada na comunidade de origem, ao identificar dificuldades específicas de infor-

mação, avaliação/orientação profissional junto de pessoas com deficiências sensoriais ou músculo-esqueléticas ou pessoas com doença mental, ou ainda dúvidas e pareceres relativos a metodologias ou técnicas que facilitem o processo de integração sócio-profissional destas pessoas.

Esta metodologia, assente em parcerias técnicas, surge assim para agilizar os itinerários das pessoas com deficiência dentro dos Centros de Emprego, dos seus programas e medidas activas, procurando-se as respostas mais inclusivas, embora não descurando as suas idiossincrasias.

Como suporte à estruturação destas relações de parceria técnica, elemento basilar no desenvolvimento desta metodologia, foram construídos instrumentos (Ficha Individual de Avaliação - que permite o aprofundamento de questões respeitantes a áreas de funcionamento da pessoa e de questões a serem ponderadas aquando da sua integração sócio-profissional e o Relatório de Avaliação/Orientação Profissional - para devolver aos Centros de Emprego os resultados das intervenções solicitadas), por forma a garantir não só, que a pessoa, sujeito de múltiplas intervenções técnicas em diferentes espaços, vejam assegurado o respeito pela informação já prestada, bem como não esquecida a dimensão do seu permanente envolvimento e implicação activa no seu próprio processo de inserção, e ainda garantida a uniformidade formal das prestações técnicas implementadas ou a implementar.

Simultaneamente, foram desenhadas duas acções de formação igualmente com o objectivo de diluir resistências à implementação da metodologia e facilitar o trabalho de parceria.

A primeira acção, "O Sistema de Reabilitação Profissional", dirigido aos Técnicos de Emprego e Conselheiros de Orientação Profissional que integram as Equipas de Inserção dos Centros de Emprego que vão assumir um papel prioritário na intervenção junto do público com deficiência, com os objectivos de os dotar do domínio dos conceitos inerentes à problemática, bem como conhecimentos específicos básicos em reabilitação que lhes permitam estabelecer comunicação efectiva com os técnicos dos Centros de Recursos Locais e Especializados. A segunda acção "Promover a Empregabilidade" tem por objectivos não só discutir e analisar as questões transversais ao processo de integração profissional das pessoas com deficiência, como promover efectivas culturas de parceria, já que é ministrado conjuntamente aos técnicos dos Centros de Emprego e da Entidade ou Entidades que se constituem como Centro de Recursos Local para um determinado espaço geográfico. Refira-se ainda que, em regra, os módulos que integram as acções de formação são geridos por técnicos das entidades que se constituem como Centros de Recursos Especializados.

III - A Implementação Experimental da Metodologia

Discutida internamente, pensada e desenhada em 1998, esta metodologia foi testada experimentalmente em 1999, em 11 Centros de Emprego - Fafe, Viana do Castelo, São Pedro do Sul, Aveiro, Amadora, Almada, Beja, Montemor-o-Novo, Portalegre, Loulé e Vila Real de Stº António - seleccionados, pelas respectivas

cinco Delegações Regionais do IEFP, em função da multiplicidade e diversidade de quadros relativos aos perfis das comunidades onde se inserem e dos públicos que utilizam os Serviços, por forma a permitir aferir esta metodologia em diversos contextos sociais, económicos e culturais.

Para esta fase foram credenciados 5 Centros de Recursos Especializados e 20 Centros de Recursos Locais.

A duração da aplicação experimental desta metodologia sofreu variações regionais (por Delegação Regional) e mesmo locais (por Centro de Emprego), na medida em que o seu início coincidiu com a implementação das dinâmicas de parceria local encontradas por cada um dos Centros de Emprego. No entanto, de uma forma genérica, podemos considerar que a sua duração média foi de 4 meses, com início em Outubro de 1999 e terminus em 31 de Janeiro de 2000.

A análise imediata dos resultados alcançados nesta fase, pareceram indiciar que a utilização desta metodologia de trabalho em parceria potenciou o atendimento, avaliação e encaminhamento e/ou a resolução de situações de uma elevada parcela daquelas pessoas com deficiência já inscritas nestes 11 Centros de Emprego: num universo de 308 pessoas com deficiência foi reconhecida pelos Centros de Emprego a necessidade do encaminhamento para uma intervenção mais especializada para 101 delas, 48 foram encaminhadas para outros programas do IEFP ou da comunidade e igualmente 48, foram encaminhadas directamente para ofertas de emprego.



Numa análise mais aprofundada, em resultado da reflexão realizada por todos aqueles que adoptaram, partilharam e enriqueceram esta metodologia durante esta fase (Centros de Recursos Especializados e Locais e Centros de Emprego) pudemos identificar que o facto de passarem a existir serviços especializados de retaguarda (Centros de Recursos Locais e Especializados) destinados a suprir falhas de meios, facilitou o tratamento da gestão das pessoas com deficiência que constavam nos ficheiros dos Centros de Emprego. Paralelamente, a gestão do trabalho em parceria, que, em alguns espaços de intervenção, foi já durante

esta fase bem sistematizado, nomeadamente com a promoção de reuniões periódicas, contactos frequentes e devolução mútua de informação mostrou como a promoção de sinergias locais pode facilitar e aumentar exponencialmente a capacidade de resposta de todos os intervenientes, estimulando por sua vez a utilização pelas pessoas com deficiência dos serviços disponíveis a toda a população.

Em simultâneo, foi possível identificar constrangimentos a ultrapassar para uma mais eficaz implementação desta metodologia: a escassez de recursos humanos, a falta de espe-

cialização dos técnicos dos Centros de Emprego nas questões relativas à reabilitação profissional, a inadequação de alguns dos espaços físicos para o atendimento das pessoas com deficiência, a multiplicidade e disparidade de culturas organizacionais que, por vezes, foi necessário conjugar para o cumprimento comum da missão, a gestão dos tempos de resposta e a inexistência de mecanismos de feedback estruturados, foram dificuldades sentidas por muitos.

No entanto, foi unânime o reconhecimento da pertinência e da desejabilidade da implementação desta metodologia, apontando todos os que participaram no seu processo de avaliação para a pertinência da sua rápida disseminação por todos os Centros de Emprego do IIEFP, por forma a conseguir não só, que a população com deficiência seja rapidamente reconhecida uniformemente pelos Serviços Públicos de Emprego como um dos públicos prioritários a que a sua intervenção se deve dirigir, como a permitir que as próprias pessoas com deficiência possam vir a reconhecer-lhes, tal como qualquer outro cidadão, o papel de mediador do seu processo de transição para uma vida activa e profissional.

IV - A Generalização da Metodologia

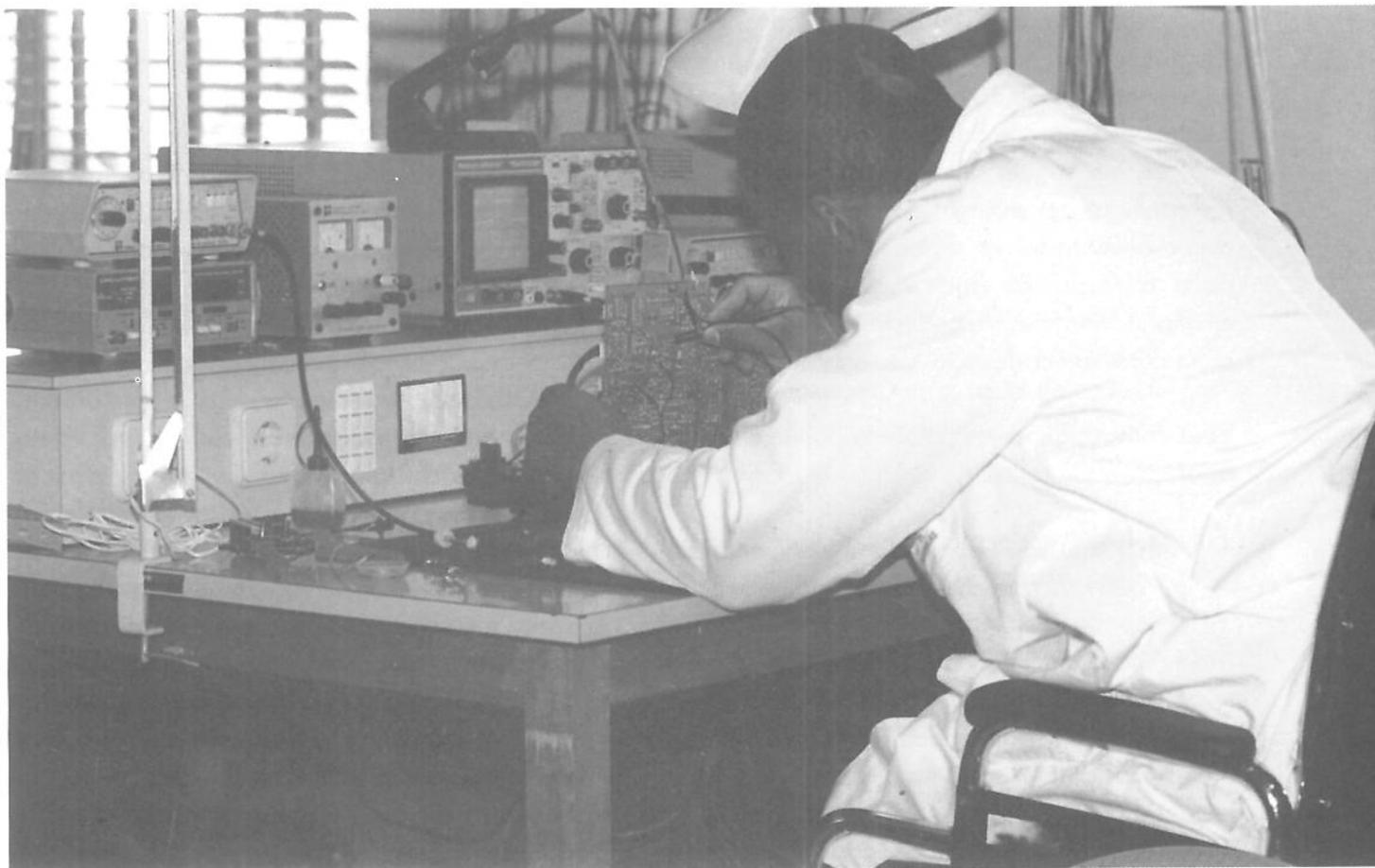
Deste modo, em simultâneo com a continuação da sua implementação nos 11 Centros de Emprego que integraram a fase experimental, foi planificada a sua generalização faseada no tempo, de modo a que, no final de 2001, todos os Centros de Emprego possuíssem, pelo menos, um Centro de Recursos Local e utilizassem esta

metodologia de intervenção junto dos seus candidatos com deficiência.

Em Outubro de 2000, foi iniciada a primeira fase de alargamento da metodologia, com a abertura de candidaturas para entidades de reabilitação profissional, com o objectivo de credenciar para 37 Centros de Emprego, um ou mais Centros de Recursos Local, em função da sua área geográfica de intervenção, número de candidatos com deficiência inscritos e capacidade de resposta das entidades de reabilitação profissional. No total, foram apresentadas aos Centros de Emprego 44 candidaturas de entidades de reabilitação profissional a Centros de Recursos Locais e na sua sequência, foram credenciados 25 novos Centros de Recursos Locais e mais três Centros de Recursos Especializados, dois deles experimentalmente para permitir avaliar a aplicação desta metodologia junto do público com doença mental.

Em Abril de 2001, foi iniciada a fase final de generalização da metodologia com a abertura de candidaturas para entidades de reabilitação que se quisessem constituir como Centro de Recursos Local para os restantes 38 Centros de Emprego. A estes Centros de Emprego foram apresentadas 58 candidaturas de entidades de reabilitação profissional a Centros de Recursos Local, na sequência das quais foram credenciadas mais 30 entidades.

Está assim já constituída uma rede, ainda que incompleta, para suporte à intervenção dos Serviços Públicos de Emprego, integrando 75 Centros de Recursos Local e 8 Centros de Recursos Especializados. No entanto, para 23 Centros de Emprego não foi ainda possível credenciar



nenhum Centro de Recursos Local, quer porque em alguns espaços geográficos de intervenção não actuam de forma sistematizada e/ou com qualidade nenhuma entidade de reabilitação profissional, quer porque, noutros espaços a multiplicidade de entidades de reabilitação que aí intervêm exige uma negociação prévia na procura das respostas mais adequadas.

V - O Estabilizar da Metodologia

Decorre neste momento a avaliação da implementação da metodologia "Integrar pelos

Centros de Emprego" relativa ao ano 2000 e primeiro semestre de 2001.

A informação técnica solicitada aos diversos intervenientes no processo, ainda não está compilada na íntegra, na sequência de dificuldades identificadas no entendimento e posterior preenchimento das grelhas de recolha de informação, o que tem obstado ao tratamento da informação bem como, levantado dúvidas quanto à sua fiabilidade.

A análise simplificada destes resultados bem como, dos relatórios técnicos de execução, permitem identificar algum abrandamento das

solicitações de intervenção realizadas pelos Centros de Emprego que integraram a fase experimental, e ainda o facto de, em alguns dos Centros de Emprego da fase de alargamento, ou não se ter sequer iniciado a utilização da metodologia ou estarem só neste momento a desenvolverem-se os trabalhos preparatórios para o início da sua implementação (por exemplo: reuniões, atendimento conjunto dos candidatos em carteira, ...).

Estes constrangimentos possíveis de identificar à priori parecem reflectir:

- a centraçã e um maior investimento dos Serviços Públicos de Emprego no processo de disseminação da metodologia e não tanto no acompanhamento da sua execução, o que pode ter tido repercussão negativa ao nível da manutenção das dinâmicas já instaladas,
- a resistênci em abandonar procedimentos de relação informais pré-instalados, que envolvem menor responsabilização e definição de papéis,
- o enviesamento do entendimento da metodologia, extrapolando o papel dos Centros de Recursos para outros espaços e áreas de intervenção que não o da resposta às solicitações dos Centros de Emprego,

- a reconhecida dificuldade de trabalhar em parceria e cooperação na medida em que se exige um esforço adicional ao pressupor a descentração das lógicas institucionais e o desafio da centratação numa nova ordem de valores, mais adequada a dar resposta ao cidadão com deficiência,
- como ainda, o reconhecimento da necessidade de preparar uma eficaz estratégia de estímulo à utilização desta metodologia dirigida, quer aos técnicos que operacionalizam a metodologia, como aos dirigentes que estabelecem as metas e objectivos de intervenção, na medida em que esta metodologia tem de ser reconhecida efectivamente como mais uma resposta no âmbito de um dos grupos identificados como prioritários no Plano Nacional de Emprego.

Só o efectivo reconhecimento por parte de todos os intervenientes (Serviços Públicos de Emprego, entidades de reabilitação e pessoas com deficiência) da mais valia que esta metodologia pode assumir enquanto garante da acessibilidade de todos os cidadãos aos serviços de emprego da comunidade em igualdade de oportunidades, constituirá um forte e importante estímulo à adopção plena desta metodologia no todo nacional.



Adaptação/Readaptação ao Trabalho como Processo de Reabilitação Funcional na Inclusão Social de Pessoas com Deficiência

Francisco Salgado *

I - Nota Introdutória

O conceito de inclusão social é um conceito que integra em si dois movimentos: o da inserção, como movimento do indivíduo face à colectividade, e o da integração, como movimento da colectividade face ao indivíduo, movimentos esses complementares na luta contra a discriminação social, entendida esta como a restrição/limitação do exercício e usufruto dos direitos do homem.

O Centro de Reabilitação Profissional de Alcoitão/Ranholas (CRP-A/R) como organismo de atendimento de pessoas portadoras de deficiência, tem desenvolvido um trabalho importante no combate à discriminação/exclusão social, nomeadamente, na sua intervenção no domínio da Orientação, Formação, Colocação e Acompanhamento no Mercado de Trabalho.

A Orientação Profissional (O.P.) apresenta-se neste Centro como o ponto de partida para a elaboração e concretização de projectos profissionais, que podem ter como desenvolvimento a Adaptação/Readaptação ao Trabalho, esta última tomada como espaço que antecede a Qualificação Profissional, o Emprego e a sua manutenção.

Assim, a Adaptação/Readaptação ao Trabalho

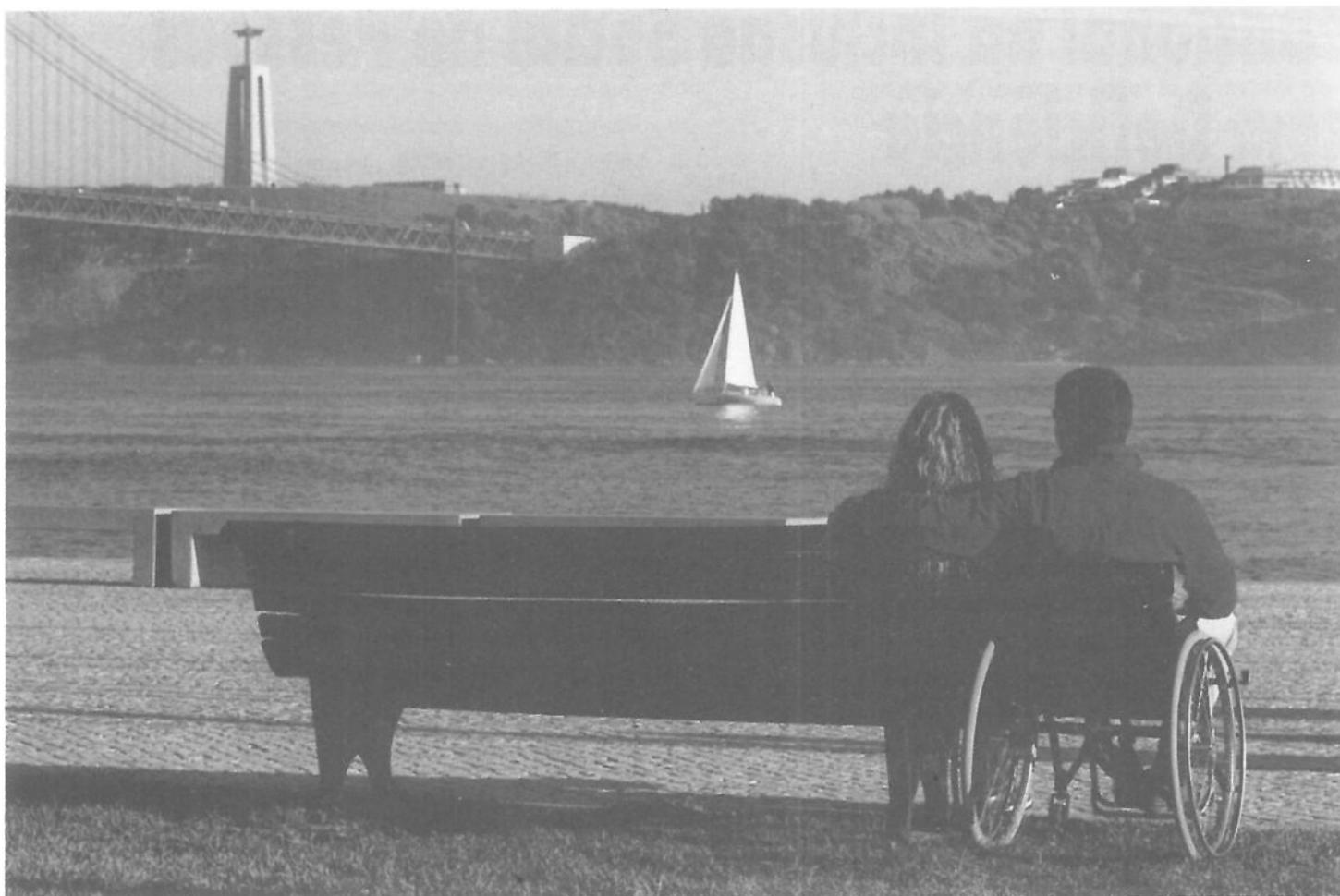
joga um papel de particular importância ao permitir ou não, conferir competências suficientes para assegurar a concretização de projectos profissionais definidos em Orientação Profissional.

Trata-se de assumir a Adaptação/Readaptação ao Trabalho como um espaço de Reabilitação Funcional referenciada ao mundo do trabalho, aspecto que poderá ser determinante no processo de inclusão profissional e, conseqüentemente, no processo de inclusão social.

II - Modelos de Adaptação/Readaptação ao Trabalho

Tendo como objectivo geral criar condições de complemento/melhoria da reabilitação funcional (motora, psicológica, social, escolar e profissional) que permita formular hipóteses reais de Formação e/ou Inclusão Sócio-Profissional, a Adaptação/Readaptação ao Trabalho desenvolvida no CRP-A/R perspectiva-se sempre a partir do trabalho elaborado no seio da Equipe de Orientação Profissional.

Neste sentido, os modelos de Adaptação/Readaptação ao Trabalho decorrem de



modelos de Orientação Profissional, estando a eles vinculados, o que faz com que a população alvo, a equipe técnica e os sectores/áreas de actividades, sejam os mesmos que integram o sector de Orientação Profissional do CRP-A/R.

Assim, num primeiro modelo desenvolvido a partir de 1983, a Adaptação/Readaptação ao Trabalho pretendia fortalecer os três componentes básicos do processo O.P, a saber:

- Informação sobre o Indivíduo, traduzida em perfis de aptidões;
- Informação sobre o mundo do trabalho, traduzida em perfis de exigências;
- Tomadas de decisão decorrentes do desenvolvimento destas informações ao longo do processo O.P..

Nesta perspectiva, analisam-se os ajustamentos e desajustamentos entre os perfis individuais (aptidões) e os de exigências profissionais, como podemos ver no exemplo do Quadro I. Caso os desajustamentos de perfis sejam reconhecidos como "trabalháveis", quer pela equipe técnica, quer pelo próprio estagiário

O. P., estrutura-se então um conjunto de actividades, no espaço da Adaptação/Readaptação ao Trabalho, com o objectivo de reduzir as diferenças entre esses dois perfis, procurando-se assim, consolidar uma tomada de decisão e viabilizar um determinado projecto sócio-profissional.

Este modelo foi elaborado para dar resposta a pessoas portadoras de deficiência motora, estando sobretudo preocupado com o "saber-fazer", isto é, com o domínio das competências/capacidades para o trabalho.

Com o atendimento, a partir de 1987, a diferentes tipologias de público com deficiência, nomeadamente, a doentes da área de saúde mental, mais do que o "saber-fazer", mais que harmonizar "aptidões" com "exigências" profissionais, havia agora que valorizar todo um conjunto de saberes, ligados aos domínios pessoal e social, normalmente designados por "saber-ser" e "saber-estar".

Assim, reconhecendo algumas insuficiências no seu modelo de atendimento, a O.P. fez introduzir em 1994, no espaço da Adaptação/Readaptação ao Trabalho, um Sistema Informatizado de Avaliação de Programas Psico-Sociais (SIEPP) no qual a grelha de Avaliação de Competências Sociais (G.E.C.S.) foi, sem dúvida, o principal instrumento de trabalho, efectuado pelos técnicos de acordo com a distribuição de competências no Quadro II.

Bastante complexo na sua arquitectura e muito trabalhoso do ponto de vista técnico, o SIEPP, ao ter por objectivos a elaboração de Planos de Programas Individualizados reactualizáveis, oferece-se sobretudo como um excelente instrumento para a Reabilitação Funcional, assegurando uma dimensão de desenvolvimento pessoal, mais abrangente e menos centrada no objecto profissional.

Nesse sentido, o SIEPP "transborda" um pouco o espaço e os objectivos de uma Adaptação/Readaptação ao Trabalho, estando condicionado,

Quadro II-GECS

COMPETÊNCIAS SOCIAIS	TÉCNICOS
- Autonomia de Base	- Enfermeiro
- Autonomia Residencial	- Terapeuta Ocupacional
- Autonomia Comunitária	- Técnico de Serviço Social
- Linguagem e Comunicação	- Professor
- Socialização	- Terapeuta ocupacional
- Trabalho	- Técnico de Formação Profissional / Conselheiro de Orientação Profissional (C.O.P.)
- Funcionamento Cognitivo	- Professor
- Motricidade	- Fisioterapeuta
- Adaptação do Funcionamento Pessoal	- Psicólogo/Psiquiatra



nomeadamente, no contexto do CRP-A/R, a um período de tempo inferior a um ano, o que pela complexidade do sistema em si, é muitas vezes insuficiente, problema que é acrescido pela sua difícil transferência e continuidade para outros serviços ou instituições.

Tendo em linha de conta estas dificuldades, a Adaptação/Readaptação ao Trabalho passou a integrar a metodologia do Balanço Dinâmico, metodologia surgida em 1997, cujos objectivos específicos passam pela elaboração de um Curriculum Vitae, uma Avaliação de Competências e Potenciais - Domínios de Actividade e

pela Redacção de um Plano de Programa Individualizado.

Trata-se de um instrumento de elaboração e concretização de projectos individuais de inclusão profissional e social, de mais fácil manejo que o SIEPP e vocacionado para todo o tipo de públicos com deficiência.

Através desta metodologia com a concordância e participação activa do utente, a equipe técnica efectua um conjunto de observações nos mais diversos domínios, como podemos observar no Quadro III.

Quadro III

BALANÇO DINÂMICO - AVALIAÇÃO DOS DOMÍNIOS DE ACTIVIDADE

DOMÍNIOS DE ACTIVIDADE	TÉCNICOS
1. AUTONOMIA 1.1 Autonomia de base 1.2 Autonomia residencial 1.3 Autonomia Comunitária	Enfermeiro Técnico de Serviço Social
2. SOCIALIZAÇÃO 2.1 Conhecimento e auto-estima 2.2 Relações sociais 2.3 Relações familiares 2.4 Adaptação às situações da vida quotidiana 2.5 Actividades culturais e tempos livres	Psicólogo Clínico
3. TRABALHO 3.1 Posição em relação ao trabalho 3.2 Atitudes de base no trabalho 3.3 Competências e Aptidões profissionais 3.4 Relações de trabalho 3.5 Projecto profissional	Monitor de Experimentação Profissional C.O.P.
4. COGNITIVO 4.1 Aquisições de base 4.2 Leitura 4.3 Escrita 4.4 Cálculo	Terapeuta Ocupacional Professor
5. FUNCIONAMENTO PESSOAL 5.1 Adaptação afectiva 5.2 Adaptação cognitiva 5.3 Adaptação perceptiva 5.4 Adaptação sensorial 5.5 Adaptação motora 5.8 Independência face a substâncias aditivas	Psicólogo Clínico C.O.P. Psicólogo Clínico Enfermeiro Fisioterapeuta Psicólogo Clínico

É a partir destas observações, que a equipe técnica e o utente estão em condições de estruturar um Plano de Programa Individualizado, o qual como se pode ver no Quadro IV, integra as

actividades a desenvolver em Adaptação/Readaptação ao Trabalho.

Viabilizado o projecto sócio-profissional, decor-



Quadro IV

PLANO E PROGRAMA INDIVIDUALIZADO - P.P.I.

EXEMPLO SIMPLIFICADO DE UM P.P.I.

Objectivos Gerais	Objectivos Especificos	Programas Desejados	Programas Disponíveis	Prazos de Avaliação
1 - TRABALHO	<p>1 - Posicionamento em relação ao trabalho, interesse, percepção do mercado e das suas competências</p> <p>2 - Atitudes de base no trabalho (personalidade, regularidade, autonomia).</p> <p>3 - Competências e aptidões profissionais face a rotinas complexas que exigem análise, síntese e coordenação.</p>	<p>Informação profissional em Centro de Reabilitação Profissional</p> <p>Adaptação/Readaptação ao trabalho em Centro de Reabilitação Profissional</p> <p>Adaptação/Readaptação ao trabalho em Centro de Reabilitação Profissional</p>	<p>Adaptação/Readaptação ao trabalho no C.R.P. Alcoitão/Ranholas (Secção de Exp. Profissional)</p> <p>Adaptação/Readaptação ao trabalho no C.R.P. Alcoitão/Ranholas (Secção de Exp. Profissional)</p> <p>Adaptação/Readaptação ao trabalho no C.R.P. Alcoitão/Ranholas (Secção de Exp. Profissional)</p>	Setembro / 99
2 - SOCIALIZAÇÃO	<p>1 - Relações sociais</p> <p>2 - Conhecimento e auto-estima</p>	<p>Treino de aptidões sociais</p> <p>Psicoterapia</p>	<p>Adaptação/Readaptação ao trabalho no C.R.P. Alcoitão/Ranholas (Terap. Ocupacional)</p> <p>Adaptação/Readaptação ao trabalho no C.R.P. Alcoitão/Ranholas (Psicologia Clínica)</p>	Setembro / 99
3 - COGNITIVO	<p>Cálculo</p> <p>1 - Resolver problemas geométricos complexos, incluindo cálculos de volume, superfície...</p> <p>2 - Dominar as unidades de comprimento, superfície, volume</p>	Treino de matemática	Adaptação/Readaptação ao trabalho no C.R.P. Alcoitão/Ranholas (Professor)	Setembro / 99
4 - FUNCIONAMENTO PESSOAL	1 - Adaptação comportamental	Psicoterapia	Adaptação/Readaptação ao trabalho no C.R.P. Alcoitão/Ranholas (Psicologia Clínica)	Setembro / 99

rente da evolução favorável dos programas disponíveis (Quadro IV), o PPI poderá ser reformulado e os apoios ainda necessários, poderão ser desenvolvidos em outros espa-

ços, nomeadamente, na Formação Profissional no próprio Centro ou no exterior, em outro Centro ou serviço, conforme os recursos existentes.

III - Considerações Finais

A Adaptação/Readaptação ao Trabalho como espaço de intervenção vinculado ao processo de Orientação Profissional de pessoas com deficiência, ocupa um lugar de extrema importância já que facilita a clarificação e consolidação de projectos de inclusão sócio-profissional.

Embora, predominantemente centrada no processo de inclusão profissional, a Adaptação/Readaptação ao Trabalho toma a pessoa deficiente como um todo, isto é, nos seus mais variados aspectos de vida: sociais, familiares, escolares e profissionais e de saúde, o que lhe confere uma verdadeira dimensão de Reabilitação Funcional.

A diferença entre a Adaptação/Readaptação ao Trabalho e a Reabilitação Funcional parece assim colocar-se sobretudo ao nível dos objectivos a que se propõem:

- A Adaptação/Readaptação ao Trabalho em sentido restrito será sempre um espaço de valorização pessoal ao serviço de um projecto de inclusão profissional.
- A Reabilitação Funcional é um espaço de valorização pessoal ao serviço de projectos de vida, isto é, de projectos com vista a uma inclusão social.

A maior ou menor identidade/proximidade da Adaptação/Readaptação ao Trabalho com o espaço da Reabilitação Funcional surge assim muito ligado aos diferentes modelos de Orientação Profissional, parecendo-nos, no entanto, claro que qualquer que seja o modelo em causa, a Adaptação/Readaptação ao Trabalho afirma-se como um "instrumento", em alguns casos, fundamental para a inclusão social de pessoas com deficiência.

Bibliografia:

- DONNAY, J.M. . (1993). Evaluation et Readaptation Fonctionnelle de Patients Adultes Psychiatriques. Formation de Formateurs. Projets Horizon H2. "Hirondelle". Vottem. Belgique.
- DONNAY, J.M.; GARCET, M.; CALADO, A.; SALGADO, F. (2001). Manual de Práticas da Cooperação Contra a Discriminação. Euro-Psy-Réhabilitation. Vottem. Bélgica.
- DUARTE, A. & Col. UN/OP do C.R.P. ALCOITÃO. (1983) Unidade de Orientação Profissional, documento normativo nº 1 - Parâmetros Base do Sistema de Trabalho.
- DUARTE, A. & Col. UN/OP do C.R.P. ALCOITÃO. (1983) Unidade de Orientação Profissional, documento normativo nº 2 - Manual de Trabalho da Equipa.
- DUARTE, A. & Col. UN/OP do C.R.P. ALCOITÃO. (1983) Unidade de Orientação Profissional, documento normativo nº 3 - Grelhas/Perfis Ocupacionais.
- SAVOIR ET COMPETENCE EST; ELAN; A.I.G.S.; C.R.P. A/R. (1998). O Balanço Dinâmico - O Contexto de Emergência e de Realização do Projecto. Programa Leonardo da Vinci (Projecto Start).
- SAVOIR ET COMPETENCE EST; ELAN; A.I.G.S.; C.R.P. A/R. (1998). O Balanço Dinâmico - Os Eixos Directores. Programa Leonardo da Vinci (Projecto Start).
- SAVOIR ET COMPETENCE EST; ELAN; A.I.G.S.; C.R.P. A/R. (1998). O Balanço Dinâmico - O Guia do Operador. Programa Leonardo da Vinci (Projecto Start).



Os Significados da Avaliação Vocacional no Contexto da Reabilitação de Pessoas com Deficiência

Sérgio Fabela *

As metodologias de avaliação na reabilitação têm vindo a enfatizar, enquanto condição crítica para a resolução dos problemas vocacionais, a necessidade de gerar perspectivas colaborativas e construtivas na abordagem da pessoa com deficiência.

Historicamente, parece existir uma ruptura com os modelos de predictibilidade, antecipação e controlo na avaliação, emergindo quadros diacrónicos que enfatizam a necessidade de se proceder ao estabelecimento de processos de co-construção sobre a realidade interna do cliente em interação com os seus contextos de vida.

Neste contexto, procede-se à análise das condições históricas que sustentaram a transformação dos referenciais de avaliação diagnóstica para as perspectivas de avaliação construtiva. Neste enquadramento, são ainda discutidas as implicações do modelo construtivista nas estratégias de avaliação em reabilitação.

A finalizar coloca-se em evidência a funcionalidade da avaliação no âmbito da análise das restrições vocacionais da actividade e participação.



I - Devir Histórico: o fio condutor da evolução dos modelos de avaliação

Historicamente, as teorias e as práticas de avaliação vocacional baseiam-se na lógica positivista, através dos modelos de traço-factor (i.e., matching) que actualmente são referenciados pelas abordagens de emparelhamento entre pessoa com deficiência e o contexto profissional (Patton & McMahon, 1999). A perspectiva positivista enfatiza o fornecimento de informação e o ajustamento do cliente ao trabalho (Brown & Brooks, 1996). Perante este cenário, a metodologia central da orientação vocacional assenta essencialmente em estratégias de resolução de problemas focalizadas na avaliação diagnóstica, reflectindo um processo de apropriação das características de funcionamento biopsicossocial do cliente, no qual, o técnico de orientação é percebido como especialista e, simultaneamente, elemento activador das soluções, cenários e alternativas possíveis na prescrição do plano de intervenção.

O alicerce teórico tradicional, subjacente aos processos de apoio à tomada de decisão vocacional, assume-se com um sistema, na melhor das hipóteses, redutível ao emparelhamento dos interesses, competências e conhecimentos sobre o mundo do trabalho e emprego. Nesta perspectiva, a avaliação consiste na definição diagnóstica, informação psicométrica e estabelecimento de relações com o mundo das profissões, atribuindo uma relevância reduzida aos contextos de vida constituintes do sistema de relações do cliente. Este modelo, induz a percepção que a metodologia de orientação e

avaliação vocacional não é mais do que um simples e rápido processo de ajustamento e emparelhamento, o qual Crites (1981) caracterizou como "três intervenções e uma nuvem de poeira" (p.49). A crítica mais frequente a estes sistemas baseia-se no pressuposto da sobre-simplificação na estruturação de respostas vocacionais que contemplem os sistemas de vida do cliente, bem como os seus significados e valores (Patton & McMahon, 1999).

A aplicabilidade dos modelos vocacionais, enformados pelos momentos sócio-históricos que os produziram, reflectiu-se igualmente ao nível dos diversos sistemas de reabilitação profissional. Assim, a avaliação vocacional de pessoas com deficiência tem focalizado as suas estratégias de intervenção na: (a) avaliação do grau de adaptação do sistema pessoal à deficiência, (b) caracterização da estrutura de personalidade e organização interna do indivíduo, (c) identificação das incapacidades e desvantagens - configuradas segundo modelo médico - e consequente pré-mapeamento do conjunto de oportunidades profissionais, baseadas num modelo social.

Perante este cenário, o modelo clássico bipolariza-se entre uma dimensão intrapessoal, através do diagnóstico médico e psicológico e, uma dimensão social, através do cruzamento dos dados obtidos com as representações de compatibilidade no mundo do trabalho e do emprego. O objectivo central radica-se na compreensão diagnóstica do perfil do cliente no sentido de activar soluções pré-configuradas - e portanto externas à lógica de funcionamento do cliente - de participação na vida activa e profissional.



É alicerçada nesta dinâmica que emerge a metodologia do emparelhamento ou matching, que se encontra associada a um contexto económico e histórico pós-revolução industrial, caracterizado pelo crescimento exponencial das transações comerciais e as novas formas de organização do trabalho e dos recursos humanos. O princípio "the right men for the right place" reflecte a opção ideológica de relevar o ajustamento passivo entre as características da pessoa com deficiência e o perfil de exigências do posto de trabalho. Trata-se, desta forma, de maximizar estaticamente o potencial de trabalho em detrimento de intencionalizar o desenvolvimento dinâmico dos processos de (re)investimento profissional ao longo do ciclo de vida.

Perante esta linha de organização social do trabalho promove-se o desenvolvimento de instrumentos psicométricos que encerrem um maior potencial de interpretação do funcionamento do sujeito, assumindo simultaneamente, uma forte componente preditiva sobre os diferentes graus de ajustamento entre a constelação de características do sujeito e do mapa de factores constituintes da função profissional. A ênfase da intervenção é colocada nos resultados objectivos e analíticos em detrimento da análise dos processos que os elicitaram.

○ Síndrome da Predictibilidade

A herança conceptual dos modelos biológicos clássicos enformaram paulatinamente, a configuração das metodologias de reabilitação vocacional, acarretando a polarização da relação profissional no poder hermenêutico do especialista sobre o cliente e na própria intervenção.

O síndrome da controlabilidade da intervenção por parte do especialista, emerge na ilusão do diagnóstico objectivo, através da apropriação dos elementos que induzem a delimitação unilateral dos contornos do problema vocacional, perante os quadros de referência pré-existentes, dando consistência a um sentimento de competência e segurança no domínio das estratégias e soluções de intervenção.

O diagnóstico surge, nesta perspectiva, como um processo de categorização visando o estabelecimento de um quadro compreensivo da situação actual e, simultaneamente, como um poderoso predictor do quadro de estratégias a mobilizar.

A Ruptura com os Modelos Tradicionais

É nesta moldura histórica que os modelos tradicionais foram perdendo progressivamente a sua responsividade face às profundas alterações sociais, visíveis através de novas formas de estruturação da economia e das funções estratégicas da sociedade.

A complexidade crescente dos fenómenos de organização do mundo do trabalho e emprego, despoletaram mudanças ao nível da constituição da população activa, bem como alterações profundas nos sistemas de valores profissionais. A "quarta vaga" (Ivey & Simek-Morgan, 1997; O'Hanlon, 1993) nos referenciais de orientação emergiu como uma resposta a estas mudanças.

Assim, constatou-se o desenvolvimento das perspectivas contextualistas, por confrontação com os modelos de universalidade, que apresentavam

lacunas nas medidas de sensibilidade aos grupos desfavorecidos face ao conjunto de oportunidades sociais de desenvolvimento vocacional.

Para além da dimensão ética associada à promoção de oportunidades de desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência, existe uma necessidade económica crítica para desenvolver competências e potencialidades de todos aqueles que podem participar no projecto social. Este milénio começa com projecções de escassez de trabalho, de uma forte necessidade de pessoas com competências especializadas, da diminuição do número de pessoas que contribuem para o orçamento da Segurança Social e, de um número crescente de pessoas com deficiência. A melhoria nos serviços médicos e na saúde pública contribuíram para a redução da taxa de mortalidade e para o prolongamento da esperança de vida. No final de século XX, adultos com idade igual ou superior a 65 anos representam o segmento etário da sociedade que mais rapidamente cresceu (Mitchell & Kemp, 1996).

A Emergência de Modelos Desenvolvimentais

A orientação e avaliação profissional reflectem, como vimos, o movimento progressivo de mudança do positivismo lógico para um quadro de perspetivação subjectiva (e.g., Collin, 1996; Richardson, 1996; Savickas, 1993). A mudança inicial despoleta-se com os profissionais da orientação a incorporarem a perspectiva de que o desenvolvimento vocacional ocorre ao longo do ciclo de vida: a emergência de processos de tomada de decisão vocacional na adolescência; a necessidade de mudança dos investimentos em

fases intermédias da carreira; e novos desafios de cidadania perante o ciclo final do investimento profissional. Esta perspectiva emerge associada à concepção dinâmica do desenvolvimento profissional do indivíduo a partir do confronto com a diversidade de experiências de vida (Savickas & Super, 1996). A compreensão de que a intervenção em orientação profissional ultrapassa o emparelhamento entre as características individuais e as condições de um ambiente de trabalho afigura-se um dos pilares moduladores das estratégias a desenvolver neste contexto. Perante este cenário de transformação nas concepções de intervenção e avaliação vocacional, enfatizou-se o facto de as dimensões constituintes do sistema pessoal do cliente - papéis desempenhados nos seus contextos de vida, investimentos pessoais ao nível da cidadania e interacção com a comunidade, entre outras - não serem redutíveis a tratamento dual ou dicotómico, entre o pessoal e o vocacional. Na aceção de Savickas "carreira é pessoal" (p.212).

II - Da Avaliação Diagnóstica à Avaliação Construtiva

Os modelos de avaliação focalizados na promoção da qualidade de vida das pessoas com deficiência passam pela promoção do seu papel activo na co-construção dos seus percursos, planos e estratégias de intervenção, bem como na mobilização de serviços de reabilitação integrados, essenciais para o seu *empowerment*. O *empowerment* alicerça-se na construção de oportunidades para efectuar escolhas e tomar decisões relativas ao projecto de vida. Escolha e controlo são prerrogativas altamente valo-



rizadas que reflectem autonomia, identidade e independência do cliente (Condeluci, 1987). A competência de fazer opções, de expressar preferências, e de exercer controlo sobre diferentes percursos vocacionais são factores críticos para o desenvolvimento de projectos profissionais sustentados (Kiernan & Hagner, 1995).

No entanto, estudos recentes permitiram colocar em evidência que frequentemente os processos de tomada de decisão implementados pelos clientes com deficiência são, não raras vezes, baseados na fuga a alternativas indesejáveis ou na aceitação das condições disponíveis em detrimento do seu sistema de interesses e potencialidades vocacionais.

É perante esta constelação de obstáculos que emerge a desapropriação dos paradigmas mecanicista e positivista para: (a) uma centração nos processos intersubjectivos de construção de significado sobre o pedido do cliente, (b) a sua representação do problema vocacional e, (c) a desconstrução colaborativa dos efeitos da sua história de vida no seu sistema de significação.

Este movimento assume-se, actualmente, como um dos eixos críticos nos modelos de avaliação vocacional, transformando, deste modo, a análise linear e estricte dos instrumentos psicométricos num momento da intervenção colaborativo e construtivo, durante o qual, técnico e cliente analisam os resultados, exploram a natureza dos processos e constroem significado sobre os diferentes momentos da avaliação, facilitando níveis superiores de investimento, motivação e, em última instância, processos de tomada de decisão mais complexos do ponto de vista do funcionamento estrutural do cliente.

As actuais perspectivas de orientação enfatizam as características contextuais, num modelo sistémico de interpretação, dos contextos de vida dos clientes, através dos quais emergem as suas tarefas desenvolvimentais e constroem significado, tomando como base as suas experiências de vida. Deste modo, o técnico envolve-se com o cliente numa base dialógica, que se alicerça na interacção entre dois sujeitos proactivos na construção de conhecimento.

Neste contexto, aludir às estratégias de avaliação vocacional é, simultaneamente, contemplar a narrativa pela qual o cliente interpreta as suas experiências passadas, significados actuais, e futuras acções de investimento. Numa palavra, a narrativa encerra a história que desmonta os padrões de funcionamento pessoal através dos processos de auto-conhecimento (e.g., interesses, competências, investimentos, motivação e auto-realização).

Implicações do Modelo Construtivista na Avaliação

As transformações nas perspectivas de reabilitação profissional têm emergido associadas às perspectivas construtivistas (Collin, 1996; Richardson, 1996), evocando novas formas de interpretar e intervir no desenvolvimento da carreira. Nesta perspectiva, a orientação e avaliação profissional deixa de constituir-se como um processo singular e linear focalizado na escolha profissional, para se centrar na articulação de um vasto conjunto de intervenções radicadas nas necessidades biopsicossociais da pessoa com deficiência (Herr, 1997).

Adicionalmente, a dinâmica vocacional da pessoa com deficiência é integrada na teia de influências dos sistemas sociais, com particular atenção para a multiplicidade de tarefas vocacionais que ocorrem ao longo do seu ciclo de vida (Patton & McMahon, 1999).

Os pressupostos subjacentes ao modelo construtivista e do desenvolvimento da carreira, alicerçam-se no facto dos indivíduos estruturarem os seus processos de organização pessoal, a partir das experiências inscritas nos seus contextos de vida (Brown & Brooks, 1996). Deste modo, se os indivíduos constroem activamente as suas realidades, então assume-se que organizam um conjunto de histórias, num ambiente de significados, a partir do seu património experiencial. O uso da linguagem e o estabelecimento de uma relação dialógica com o cliente, afiguram-se condições críticas na construção de significado e conhecimento sobre a sua narrativa de vida. A narrativa pessoal opera a um nível tácito, e o diálogo emergente entre cliente e técnico de orientação - processo de co-construção despoleta novas possibilidades de transformação das estruturas de organização de significado em ordem a níveis crescentes de autonomia e individuação na gestão do seu projecto de vida.

A análise de narrativas baseia-se nas seguintes asserções sobre o funcionamento e organização psicológica: (a) os processos de mudança são dinâmico-relacionais, (b) a mudança é bipolarizada pelas dimensões de conflito e contradição em conjugação com os eixos de integração e resolução, (c) o sujeito conhece a realidade através de um processo

de construção de significados, (d) a construção pessoal do conhecimento resulta da integração de informações e experiências sociais através dos quadros de leitura percebidos, (e) as histórias pessoais são co-construídas através de uma relação dialógica entre cliente e técnico de orientação. Esta abordagem perspectiva a pessoa com deficiência enquanto um sistema holístico, auto-organizador do sistema de significação, entrando em ruptura com um *self* psicométrico para um *self* historicamente construído (Peavy, 1995).

A análise de narrativas explora o mundo interno do cliente, através do seu desenvolvimento histórico, enquanto um processo de co-construção (i.e., revelar), desconstrução (i.e., desmontar), e construção (i.e., reescrever). Durante este processo, o técnico de orientação mobiliza a escuta activa, questões (des)construtivas, criando condições para a clarificação dos processos de organização pessoal. A co-construção constitui-se como uma oportunidade para o cliente e o técnico reescreverem colaborativamente o significado da sua história de vida, desde os momentos mais precoces até aos actuais. A desconstrução desestrutura a história da sua representação linear, permitindo que esta seja perspectivada a partir de diferentes dimensões de análise. A abordagem construtiva protagoniza uma parte do processo durante o qual, o cliente re-escreve múltiplas histórias de forma prospectiva. É perante a continuidade do processo de reabilitação que o técnico observa as formas pelas quais o cliente elabora o seu problema vocacional, identifica os limites e constrangimentos, e facilita a exploração de outras possíveis histórias profissionais.



III - Avaliação das Restrições Vocacionais da Actividade e da Participação

O objectivo crítico da reabilitação vocacional radica-se na minimização do impacto das restrições desenvolvimentais, promovendo activamente o envolvimento do cliente no investimento do seu projecto de vida, de forma a aumentar a sua participação na cidadania activa e profissional. Numa perspectiva de reabilitação profissional, considerando uma interacção contínua entre questões de desenvolvimento e restrições da actividade e participação, uma das estratégias de intervenção, polariza-se na avaliação das suas implicações no desenvolvimento de competências centrais na adaptação a novos contextos, actividades e estratégias orientadas para a resolução de problemas -instrumentais e relacionais- sendo, posteriormente, pertinente explorar colaborativamente com o cliente a forma, pela qual, estes constrangimentos enformaram o processo de construção da sua narrativa.

Deste modo, os técnicos de Orientação Profissional são codificados enquanto elementos críticos na avaliação das restrições de participação e da actividade, bem como na identificação de como estas restrições condicionam o cliente na construção do seu projecto. Assim, enfatiza-se a adopção de uma abordagem contínua e holística relativamente à tomada de decisão vocacional de pessoas com deficiência.

As restrições vocacionais decorrentes da redução da actividade e participação nos con-

textos sociais podem causar uma redução das competências físicas ou cognitivas, o que pode potencialmente comprometer o desenvolvimento da carreira. Além dos défices funcionais, os técnicos de orientação têm também que considerar os aspectos psicossociais da participação. Por exemplo, Rohe (1996) divulgou um estudo que examinou os interesses vocacionais de homens na meia idade com lesão traumática da medula espinal. Os resultados indicaram que em comparação com um grupo similar mas sem restrições ao nível da actividade e participação, as pessoas com lesão traumática da medula espinal têm tendência para ser mais introvertidas, menos orientadas academicamente, e privilegiadamente focalizadas em actividades orientadas para acção. Os problemas subjacentes a este estilo de conduta alicerçam-se em auto-representações negativas, que progressivamente podem tornar-se tendências para restringir competências, diminuir a capacidade de gestão do risco e gerar uma profecia de auto-realização que reforça o não investimento na construção de um projecto de vida. A adaptação construtiva às consequências da deficiência, foi associada com a capacidade cognitiva e a densidade / qualidade da rede interpessoal (ex. Matsen & Coastworth, 1998).

As restrições vocacionais descritas na Figura 1 podem influenciar o desenvolvimento vocacional de uma pessoa com deficiência, bem como do seu sistema de interesses.

Factores como estes deverão, desejavelmente, ser objecto de avaliação para identificar e produzir estratégias de reajustamento dos processos de desenvolvimento da carreira.



Figura 1
Desvantagens vocacionais e potencial impacto no desenvolvimento de carreira

Avaliação como estratégia de desenvolvimento dos interesses

Atendendo a que os interesses são, de um modo significativo, construídos a partir da exploração de experiências inscritas ao longo do ciclo de vida do sujeito (Mitchell & Krumboltz, 1990), então facilmente compreendemos que a presença de restrições da actividade e participação durante o período de desenvolvimento crítico pode introduzir limitações no seu desenvolvimento. Por exemplo, limitações em termos de mobilidade poderão impedir visitar lojas

ou, simplesmente, acompanhar uma figura parental ao local de trabalho. Similarmente, problemas na aprendizagem ou comportamentais podem obstaculizar os benefícios vicariantes decorrentes da exposição a modelos e papéis de trabalho. É possível que uma restrição desenvolvimental diminua as oportunidades ou o impacto das experiências de aprendizagem, influenciando negativamente o processo de construção dos interesses. Como resultado, as pessoas com restrições podem exibir um espectro de investimentos extremamente reduzido, associado a dificuldades de se representarem na dimensão profissional.

Neste contexto, um dos objectivos da etapa de avaliação intencionaliza a confrontação do cliente com experiências vocacionais relevantes, e que o cliente dificilmente tenha tido acesso ao longo do seu percurso.

Deste modo, através de tarefas auto-exploratórias baseadas na experimentação directa em contexto real, o cliente tem a oportunidade de se confrontar com algumas das actividades profissionais correspondentes às hipóteses vocacionais delineadas colaborativamente com o técnico de orientação, de forma a promover o investimento vocacional do cliente.

IV - Síntese

As contínuas transformações sociais, emergentes no início deste século, têm despoletado a emergência de novos paradigmas de organização da estrutura económica e



social. As implicações e os novos desafios colocados ao sistema de reabilitação têm vindo a ser equacionados com base na promoção de abordagens construtivistas e desenvolvimentais na gestão dos itinerários profissionais da pessoa com deficiência. Neste contexto, a avaliação comporta, desde o primeiro momento, uma dimensão de intervenção na medida em que produz efeitos sobre o sentido que o cliente atribui ao espaço e aos actores do processo. Assume-se, nesta perspectiva, que a avaliação não é inócua, sendo por isso desejável gerir intencionalmente os seus efeitos nos processos de auto-conhecimento do cliente.

Deste modo, os instrumentos psicométricos continuam a desempenhar estratégias relevantes na sistematização do perfil de competências e funcionamento do cliente, mas privilegiando a compreensão dos processos de conhecimento através de mecanismos de co-exploração entre técnico e cliente.

Perante esta cartografia, o envolvimento do cliente na avaliação - através da: (a) clarificação do problema vocacional, (b) negociação dos objectivos e etapas a percorrer e, (c) contratualização do investimento vocacional - afigura-se como uma dimensão básica de promoção de processos decisórios progressivamente mais autónomos, realistas e experienciados pelo cliente como metas do seu projecto de vida.

Em derradeira linha de análise, trata-se de transformar a lógica das intervenções, adaptando-as às lógicas de funcionamento das pessoas.

Bibliografia

- Brown, D., & Brooks, L. (1996). *Career choice and development* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Collin, A. (1996). New relationships between researchers, theorists and practitioners. In M. L. Savickas & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling theory and practice* (pp. 377-399). Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Crites, J. O. (1981). *Career counseling: Models, methods, and materials*. New York: McGraw-Hill.
- Freedman, J., & Combs, G. (1996). *Narrative therapy: The social construction of preferred realities*. New York: Norton.
- Granvold, D. K. (1996). Constructivist psychotherapy. *Families in Society: The Journal of Contemporary Human Services*, 77, 345-359.
- Hackett, G. (1993). Career counseling and psychotherapy: False dichotomies and recommended remedies. *Journal of Career Assessment*, 1, 105-117.
- Herr, E. L. (1997). Career counselling: A process in process. *British Journal of Guidance and Counselling*, 25, 81-93.
- Ivey, A., Ivey, M., & Simek-Morgan, L. (1997). *Counseling and psychotherapy: A multicultural perspective* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Krumboltz, J. D. (1993). Integrating career counseling and personal counseling. *The Career Development Quarterly*, 42, 143-148.
- Myers, P. B., & Myers, I. B. (1993). *The Myers-Briggs Type Indicator*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Patton, W., & McMahon, M. (1999). *Career development and systems theory: A new relationship*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Peavy, V. R. (1995). *Constructivist career counseling*. Greensboro, NC: Clearinghouse on Counseling and Student Services. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 401 504)
- Richardson, M. S. (1996). From career counseling to counseling/psychotherapy and work, jobs, and career. In M. L. Savickas & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling theory and practice* (pp. 347-360). Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Savickas, M. L. (1993). Career counseling in the postmodern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 7, 205-215.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). A life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.

PROGRAMA CIÊNCIA, INOVAÇÃO E TECNOLOGIA 2002 CITE 2002

PRÉMIO DE MÉRITO CIENTÍFICO MARIA CÂNDIDA DA CUNHA

OBJECTIVO

Visa galardoar um projecto de I&D em reabilitação que se traduza numa mais valia inequívoca para a qualidade de vida das pessoas com deficiência.

ÁREAS ELEGÍVEIS

- Direitos das Pessoas com Deficiência e os Aspectos Ético-Jurídicos da Reabilitação em Portugal;
- Epidemiologia da Deficiência em Portugal – Estudos Psico-Médico Sociais sobre a incidência e prevalência das deficiências;
- Sistemas Funcionais Alternativos – Soluções que promovam a substituição, compensação ou reparação de incapacidades motoras, sensoriais ou mentais, perdidas ou diminuídas;
- As Pessoas com Necessidades Especiais na Sociedade de Informação – O acesso das pessoas com deficiência à comunicação, às tecnologias de informação e aos serviços, numa perspectiva ecológica de igualdade;
- Desenvolvimento de Sistemas Integrados de Apoio – Respostas multidisciplinares de apoio à mobilidade, à acessibilidade, à educação, à autonomia, à formação, ao trabalho, aos tempos livres, à cultura e ao desporto;
- Barreiras Psicossociológicas e as Pessoas com Deficiência – Metodologias que visem a consciencialização, a informação e a educação da população face à deficiência;
- Política Social, Cultural e Económica da Deficiência e da Reabilitação – Análise dos aspectos sócio-económicos e culturais da deficiência e da reabilitação.

ELEGIBILIDADE

Podem candidatar-se entidades públicas, privadas ou do sector cooperativo, bem como investigadores a título individual, de nacionalidade portuguesa, até ao dia 31 de Agosto de 2002.

Os candidatos deve observar que o trabalho submetido a apreciação deverá resultar de um projecto de investigação decorrido entre os anos de 2000 e 2001 em território nacional.

CARACTERÍSTICAS DO PRÉMIO

O Prémio de Mérito Científico Maria Cândida da Cunha contemplará um único trabalho, com o Montante de 4.987,98 Euros. O Prémio deverá ser empregue na aquisição de documentação bibliográfica, material didáctico e equipamentos afins, numa perspectiva de multiplicação e exploração dos resultados obtidos com o projecto premiado.

RECEPÇÃO, ANÁLISE E DECISÃO DE CANDIDATURA

A formalização das candidaturas deverá ser feita ao Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (SNRIPD), Avenida Conde Valbom, n.º 63, 1069-178 Lisboa, mediante a apresentação dos seguintes documentos:

- Relatório do Projecto;
- Currículo dos Elementos Participantes no Projecto.

Os candidatos serão notificados da respectiva decisão, através de correio registado e com aviso de recepção.

REQUISITOS DO RELATÓRIO DE PROJECTO

O relatório submetido a apreciação deverá apresentar-se como um resumo do trabalho desenvolvido e não deverá ultrapassar 30 páginas em formato A4.

O relatório deverá reflectir de forma clara a mais valia do projecto desenvolvido para as condições de vida das pessoas com deficiência, bem como dos seus aspectos inovadores.

O teor deste relatório deverá abordar, de forma sistemática, o enquadramento teórico, as metodologias utilizadas, os resultados e as conclusões, bem como um último capítulo sobre novos domínios de investigação decorrente dos resultados/conclusões obtidos com o projecto em análise.

O documento escrito deverá fazer-se acompanhar de outros suportes à candidatura, desde que se afigure como estritamente necessário para a avaliação do trabalho desenvolvido e cuja apresentação se encontre justificada no relatório.



As Pessoas com Deficiência e o Emprego

António Astúcia *

1. Breve Enquadramento

No universo da população com idade activa para o trabalho, existe um subgrupo de pessoas cujas características decorrentes da deficiência condicionam o direito inalienável e constitucionalmente consagrado de aceder à formação profissional e ao emprego. Para estes indivíduos, as possibilidades de encontrar um emprego poderão parecer distantes e pouco realistas e a ausência da dimensão social do trabalho, enquanto geradora de mecanismos de integração pela sustentação de uma base sólida de relações sociais e de autonomias diversas, acentua os sentimentos de exclusão social que o estigma da deficiência representa.

A integração sócio-profissional de pessoas com deficiência constitui matéria de indiscutível interesse e particular relevância, no contexto da construção de uma sociedade que se pretende cada vez mais justa e solidária, sem barreiras, de modo a garantir a paridade de estatutos, a mesma hipótese de participação social e uma efectiva igualdade de oportunidades.

Para o IEFP - Serviço Público de Emprego, responsável pela execução das orientações estratégicas e das políticas de emprego e formação profissional definidas e aprovadas pelo Governo, o desafio coloca-se, hoje, em conseguir proporcionar as condições que traduzam uma inequívoca igualdade de oportunidades no

acesso ao mercado de trabalho e na procura, em permanência, de respostas reparadoras de situações de exclusão social.

2. Os Programas e as Medidas de Emprego para Pessoas com Deficiência em vigor no IEFP

Antes de mais importa referir que não é correcto pensar-se que o IEFP disponibiliza programas de emprego para a população em geral e programas de emprego para a população com deficiência. A ser verdade, esta distinção materializava uma situação de discriminação assente nas limitações apresentadas pelas pessoas com deficiência com idade activa para o trabalho e configuraria um grave atropelo à cidadania plena constitucionalmente consagrada.

Os apoios técnicos e financeiros previstos nos programas e medidas activas de emprego em vigor no IEFP estão acessíveis a todos os indivíduos que deles necessitem. A situação de desvantagem comparativa apresentada pelas pessoas com deficiência levou a que se tenham progressivamente vindo a criar e desenvolver instrumentos de "correção" no sentido de esbater essas desvantagens e, na medida do possível (e este é o grande desafio), reparar situações de exclusão no acesso ao mercado de trabalho.

Numa primeira fase, esse desafio traduziu-se na implementação de políticas activas de emprego das quais resultaram um conjunto articulado de programas, medidas e instrumentos, previstos no Decreto-Lei n.º 247/89, de 5 de Agosto e regulamentados pelo Despacho Normativo n.º 99/90, de 6 de Setembro, visando assegurar o direito ao trabalho das pessoas com deficiência.

A operacionalização destes instrumentos de política activa de emprego assenta no entendimento de que o conceito de integração profissional deverá reflectir uma perspectiva dinâmica e abrangente de todas as dimensões que estruturam o percurso pessoal das pessoas com deficiência.

Deste modo, considerando que a integração profissional desta população é o objectivo último perseguido pelas políticas de reabilitação profissional, importa salientar que elas não descuram as intervenções a montante e a jusante, tendo por objectivo, respectivamente, criar as condições necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional e assegurar a continuidade dessas intervenções através da estruturação de acções complementares ao processo de integração profissional.

Os programas e medidas de política activa de emprego disponibilizados pelo IEFP para pessoas com deficiência, são:

1. Programas que incidem ao nível de desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas com deficiência (D.L. n.º 247/89, de 5 de Agosto):

- **Pré-Profissional;**
- **Avaliação/Orientação Profissional;**
- **Formação Profissional e**
- **Readaptação ao Trabalho.**

2. Programas, Medidas e Instrumentos que incidem ao nível da integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

(D.L. n.º 247/89, de 5 de Agosto):

- **Apoios à Integração em Mercado Normal de Trabalho** (Subsídio de Compensação; Subsídio para Adaptação de Postos de Trabalho; Subsídio para Eliminação de Barreiras Arquitectónicas; Subsídio de Acolhimento Personalizado e Prémio de Integração);
- **Apoios à Instalação por Conta Própria;**
- **Prémio de Mérito e**
- **Programas Alternativos de Emprego/Emprego Protegido**

(D.L. n.º 40/83, de 25 de Janeiro;

D.L. n.º 194/85 e D. R. n.º 37/85,

ambos de 24 de Junho).

3. Intervenções de Carácter Estruturante e Complementares do Processo de Integração Profissional de Pessoas com Deficiência:

- **Ajudas Técnicas**
- **Formação de Técnicos de Reabilitação.**



Podem ainda as pessoas com deficiência beneficiar dos programas de Promoção de Emprego em vigor no IEFP e destinados à população em geral, usufruindo de majorações em alguns deles: Estágios Profissionais; Programa de Formação/Emprego; Plano Regional para o Emprego no Alentejo; Rede Ajuda; PAIPS/ Programa de Apoio à Iniciativa Privada Social; PRODESCOOP/ Programa de Desenvolvimento Cooperativo; Apoios à Criação de Postos de Trabalho; ILE/Iniciativas Locais de Emprego; Apoios a Projectos de Emprego Promovidos por Beneficiários das Prestações de Desemprego.

Complementarmente, incentiva-se a contratação de pessoas com deficiência, através da dispensa temporária (total ou parcial) do pagamento da taxa contributiva para a segurança social por parte das entidades empregadoras (D.L. n.º 89/95, de 6 de Maio; D. L. n.º 299/86, de 19 de Setembro; Despacho n.º 138/SESS/91, de 9 de Janeiro e Despacho n.º 36/SESS/93, de 25 de Maio).

3. O Plano Nacional de Emprego e as Novas Metodologias de Intervenção

O Plano Nacional de Emprego (PNE), documento estratégico para a política de emprego do país (Resolução do Conselho de Ministros n.º 59/98, de 6 de Maio), foi elaborado em conformidade com as conclusões emanadas da Cimeira Extraordinária do Luxemburgo (realizada em Novembro de 1997) e no quadro da construção de uma Estratégia Europeia para o Emprego prevista no Tratado de Amesterdão.

O PNE traduz-se num conjunto de linhas directrizes, renováveis a cada ano, destinadas a atingir objectivos programados quinquenalmente (1.º quinquénio: 1998-2002), que formatam a política de emprego e que se encontram estruturadas em função de 4 pilares-base: empregabilidade, espírito empresarial, adaptabilidade e igualdade de oportunidades.

Para as pessoas com deficiência e considerando a especificidade desta intervenção, o pilar da empregabilidade compreendia, para 1998, a Directriz 9/"Promover um mercado de trabalho aberto a todos", que traduzia o compromisso de todos os Estados-Membros no sentido de, nesse ano, desenharem e concretizarem medidas e acções facilitadoras da sua integração profissional.

Neste âmbito e para 1998, o Governo definiu a criação de um conjunto de instrumentos destinados a promover a integração sócio-profissional deste público alvo, tendo como objectivo o aumento em **25% da taxa de empregabilidade** nos 5 anos de execução do Plano: estruturação de uma rede de Centros de Recursos de Apoio à intervenção dos Serviços Públicos de Emprego; criação de um regime de Apoio à Colocação e de Acompanhamento Pós-Colocação; criação de um sistema de apoio ao Teletrabalho para pessoas com deficiência e de uma Bolsa de Emprego para teletrabalhadores e criação de uma rede comunitária de apoio social, incentivando, nomeadamente, a promoção de Soluções Residenciais para pessoas com deficiência, que não reúnem condições para uma vida autónoma no acesso à formação profissional e ao emprego.

4. As Metodologias do PNE e o Emprego das Pessoas com Deficiência: registo de algumas tendências (1998-2000)

Não sendo ainda o momento para efectuar o balanço dos resultados da aplicação dos novos instrumentos e metodologias previstos no PNE (em fase de estabilização e consolidação e algumas mesmo ainda em fase de implementação) e dos objectivos nele consignados para o 1.º quinquénio (1998-2002), é contudo possível observar o registo de algumas tendências através da análise da evolução do movimento das pessoas com deficiência inscritas e colocadas pelos Centros de Emprego e sua caracterização.

4.1. Evolução e Caracterização das Pessoas com Deficiência Inscritas nos Centros de Emprego

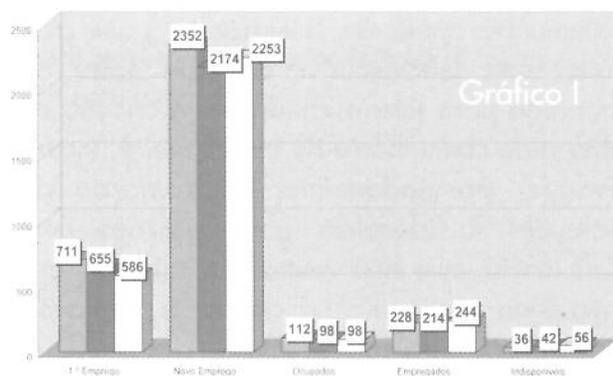
Tendo em conta os dados actualmente disponíveis (Gráfico I) e relativos ao período considerado entre Dezembro de 1998 e Dezembro de 2000, podemos observar uma redução do n.º de desempregados inscritos (1.º emprego + novo emprego),

que passaram de 3063 para 2839, traduzindo-se numa quebra aproximada de 7,31%.

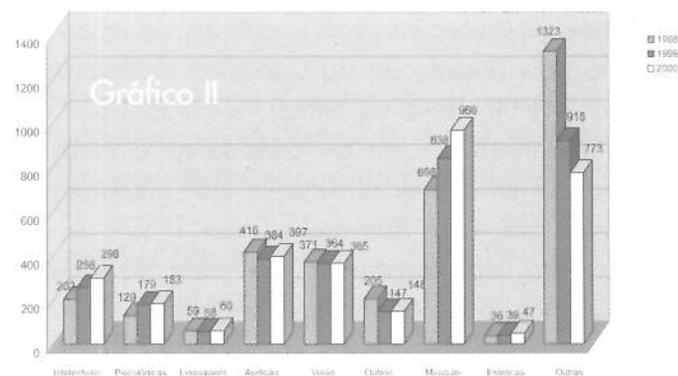
Registe-se ainda o decréscimo progressivo da categoria "1.º emprego" (17,6%), contrariamente às pessoas que procuram um "novo emprego", que após terem apresentado uma redução entre 1998 e 1999 (7,6%), registam uma ligeira subida em 2000 e representam 69,6% do total de inscritos. Estes valores poderão reflectir a tendência generalizada da diminuição das inscrições dos jovens à procura do 1.º emprego, independentemente de serem ou não portadores de deficiência - a experiência recente diz-nos que é mais fácil a colocação de um desempregado à procura do 1.º emprego, na maior parte dos casos um jovem, do que a de um desempregado de longa duração. Estes resultados indiciam ainda que a maioria das pessoas com deficiência inscritas nos Centros de Emprego já integraram o mercado de trabalho.

Se atendermos à tipologia das deficiências (Gráfico II), as mais representativas são as musculo-esqueléticas com 29,8% do total de inscritos, sendo as deficiências intelectuais as que registam a maior subida no n.º de inscritos nos últimos 3 anos (47,5%).

Evolução das pessoas com deficiência inscritas nos CTE's, segundo a Situação Face ao Emprego



Evolução das pessoas com deficiência inscritas nos CTE's, segundo o tipo de deficiência

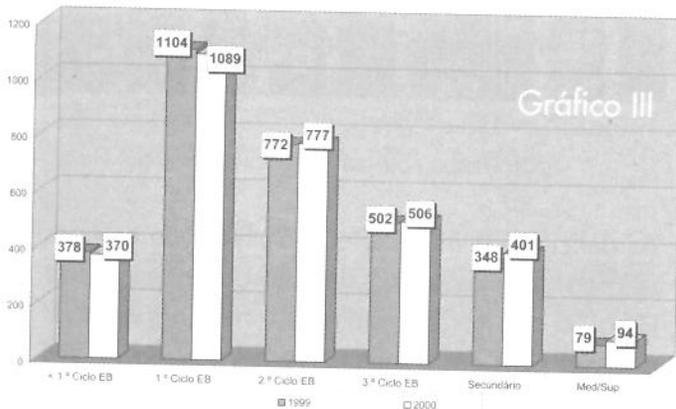




As deficiências psicológicas apresentam um comportamento semelhante ainda que com menor expressão (41,9%), contrariamente à tipologia "outras deficiências" que registam um decréscimo extraordinariamente significativo (41,6%). Este decréscimo poderá estar relacionado com uma classificação mais rigorosa das tipologias.

A caracterização segundo as habilitações literárias apresenta como facto mais saliente um acréscimo dos inscritos em todas as categorias acima do "1.º Ciclo do Ensino Básico", ainda que pouco significativo, sendo contudo esta a mais representativa com 33,6% dos inscritos.

Evolução das pessoas com deficiência inscritas nos CTE's, segundo as habilitações literárias

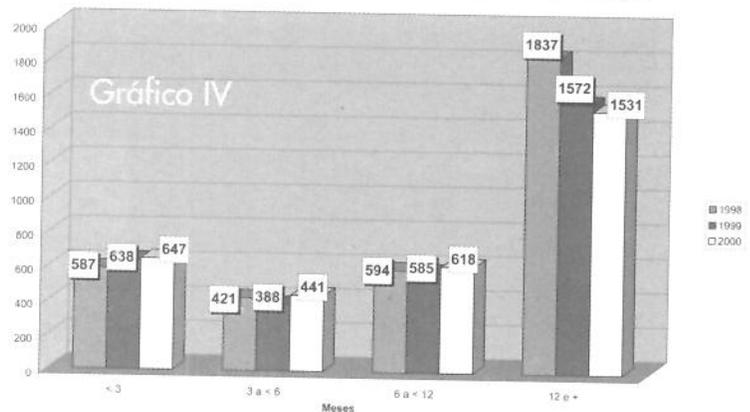


O aumento da escolaridade nas pessoas com deficiência inscritas nos Centros de Emprego poderá ser consequência das mudanças introduzidas no sistema de ensino, com a fixação da escolaridade obrigatória nos 9 anos de escolaridade. Esta obrigatoriedade de permanência no sistema de ensino até obtenção do certificado de escolaridade obrigatória para os jovens com deficiência que reúnem condições para frequen-

tar o ensino regular, poderá ter induzido uma motivação acrescida na construção de percursos escolares mais sólidos e exigentes. O n.º de jovens com formação média/superior regista o acréscimo mais significativo (19%) de entre todas as categorias.

Por fim, a evolução dos inscritos segundo o tempo de inscrição registam um aumento dos inscritos em todas as categorias com um tempo de inscrição inferior a "12 e + meses" e uma quebra muito significativa (16,7%) do n.º de pessoas com deficiência inscritas à mais de 12 meses, sendo esta a mais representativa de todas com 47,3% do total de inscritos.

Evolução das pessoas com deficiência inscritas nos CTE's, segundo o tempo de inscrição



Estes resultados poderão ficar a dever-se a um maior afluxo de novos públicos que anteriormente não recorriam aos serviços públicos de emprego ou ainda, reflectir um maior dinamismo no trabalho desenvolvido pelos Centros de Emprego, em resultado da aplicação das novas metodologias previstas no PNE que consubstanciam uma preocupação crescente no combate ao desemprego de longa duração (inscritos há mais de 12 meses).

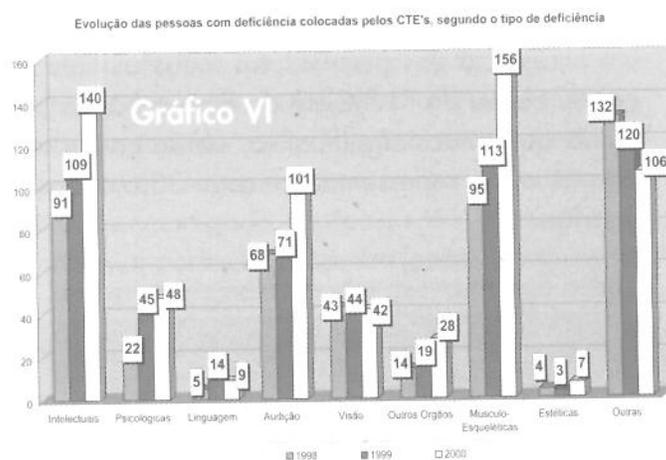
4.2. Evolução e Caracterização das Colocações pelos Centros de Emprego

Em consonância com a diminuição do n.º de pessoas com deficiência inscritas nos Centros de Emprego no período compreendido entre Dezembro de 1998 e Dezembro de 2000, podemos observar um acréscimo do n.º de colocações na ordem dos 34,4% (passando de 474 para 637 colocações), registo este muito além dos objectivos definidos no PNE que, recorde-se, apontavam para um aumento em 25% da taxa de empregabilidade das pessoas com deficiência nos primeiros 5 anos de execução.



Registe-se ainda a evolução favorável das auto-colocações (candidatos com inscrição activa, colocados por meios próprios em postos de trabalho não registados nos Centros de Emprego embora recorrendo aos apoios resultantes das medidas de promoção de emprego disponibilizadas pelo IEFP), que aumentaram cerca de 10,9%, passando de 387 para 429 pessoas com deficiência autocolocadas.

No que respeita à caracterização dos colocados por tipo de deficiência, podemos observar que o crescimento mais significativo se verifica nas psicológicas (118,2%), seguido dos "outros órgãos" (100%) e das deficiências de linguagem (80%). A única tipologia que apresenta uma variação negativa, com algum significado, são as "outras deficiências" que registam um decréscimo de 19,7%.



As deficiências musculo-esqueléticas são as que se registam o maior n.º de colocações em 2001 (156), o que corresponde a 24,5% do total das pessoas com deficiência colocadas no período considerado.

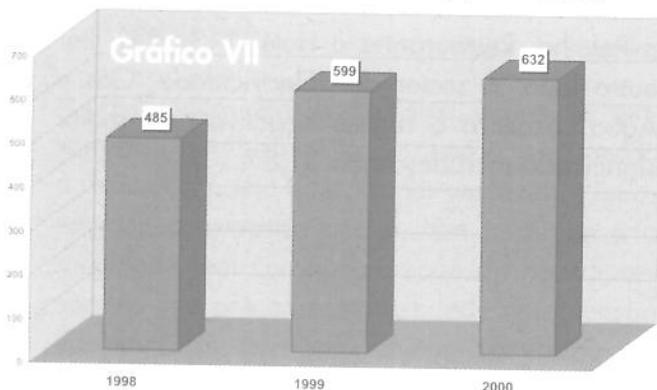
4.3. Evolução dos Apoios e Incentivos ao Emprego de Pessoas com Deficiência em Mercado Normal: 1998-2000

Antes de mais importa esclarecer que os dados a seguir apresentados resultam de informação fornecida pelas Delegações Regionais do IEFP e que o critério de base usado na análise remete para a data de aprovação dos subsídios.



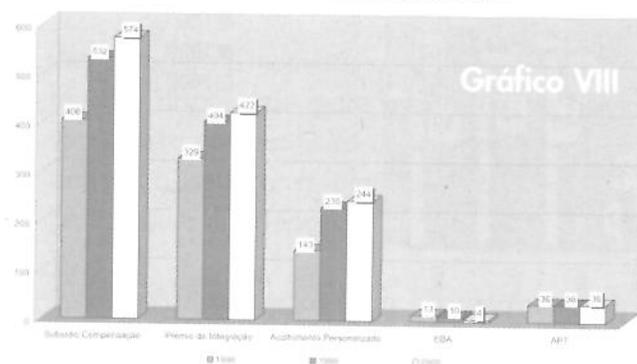
No ano de 2000, o IEPF apoiou técnica e financeiramente a contratação de 632 pessoas com deficiência no mercado competitivo de trabalho, através da concessão de um total de 1280 subsídios a 524 entidades. O n.º de postos de trabalho apoiados passaram de 485 para 632, o que representa um crescimento de 30,3% relativamente a 1998.

Evolução das pessoas beneficiadas com apoios e incentivos a integração em mercado normal



O subsídio de Acolhimento Personalizado é o que regista um maior crescimento (70,6%) e o subsídio de Compensação é o mais representativo absorvendo 44,8% do total de subsídios concedidos.

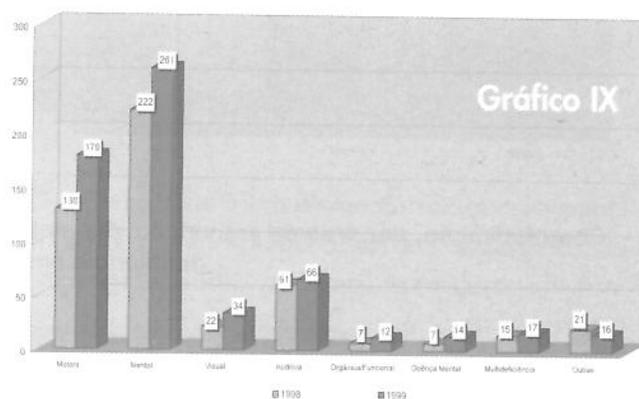
Evolução dos apoios e incentivos a integração em mercado normal



O subsídio de Eliminação de Barreiras Arquitectónicas é o único que regista uma evolução negativa (69,2%) e o menos representativo de entre todos os subsídios concedidos (apenas 0,3%).

Quanto à tipologia das deficiências das pessoas beneficiadas e observando a evolução entre 1998 e 1999 (não existem dados consolidados para 2000), prevalece a deficiência mental que representa 43,6% do total das pessoas admitidas, sendo a doença mental (100%) a que apresenta uma evolução mais positiva ainda que represente somente 2,3% do total (utilização da anterior Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens).

Caracterização, por tipo de deficiência, das pessoas beneficiadas com apoios e incentivos para integração em mercado normal



Regista-se ainda uma evolução favorável de todas as tipologias, com excepção das "outras deficiências", que apresentam um decréscimo de 23,8%.

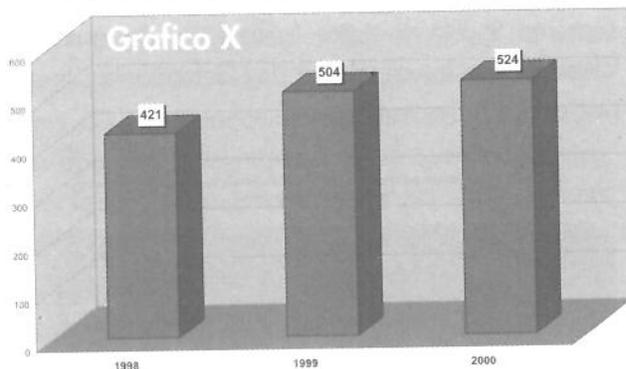
De igual forma, as entidades apoiadas registam uma evolução favorável (passaram de 421 para 524), apresentando um crescimento aproximado de 24,5%, o que significa que cada entidade apoiada contratou 1,2 trabalhadores com deficiência entre 1998 e 2000.

A caracterização das entidades apoiadas por actividade económica revela-nos que o sector de actividade mais representativo e que, por conseguinte, mais contratou pessoas com deficiência para o exercício de funções em mercado normal

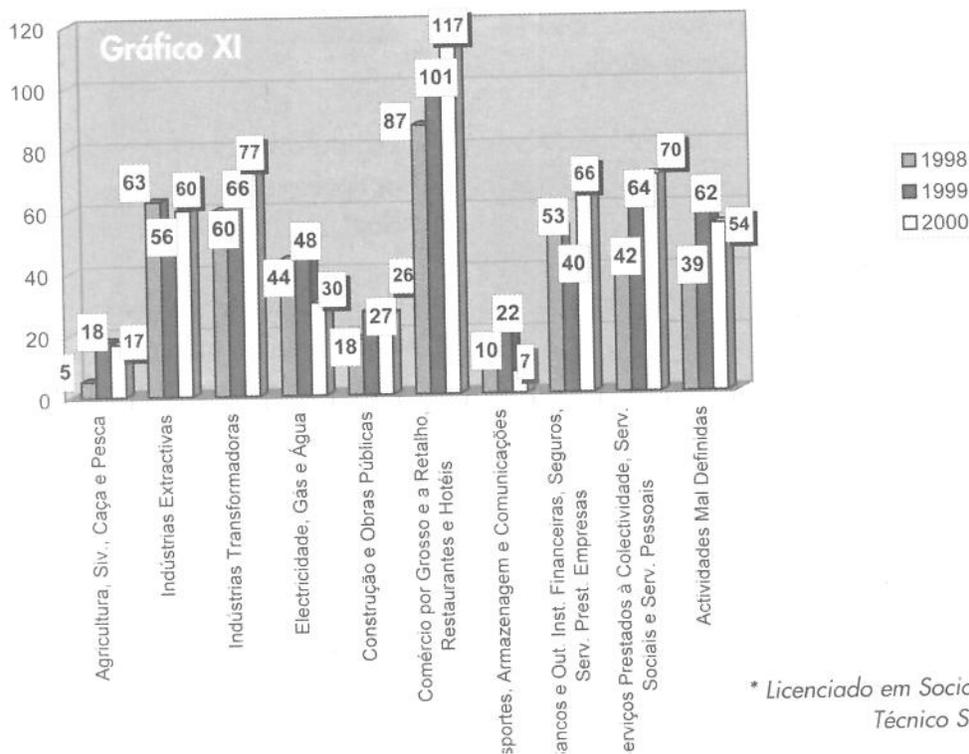
no ano 2000, foi o "Comércio por Grosso e a Retalho, Restaurantes e Hotéis" (22,3%), seguido das "Indústrias Transformadoras" (14,7%) e dos "Serviços Prestados à Colectividade, Serviços Sociais e Serviços Pessoais" (13,3%).

O sector de actividade que apresenta a variação positiva com maior significado é o da "Agricultura, Silvicultura, Caça e Pesca", com uma evolução na ordem dos 240% (ainda que represente somente 3,2% do total das empresas apoiadas), seguido dos "Serviços Prestados à Colectividade, Serviços Sociais e Serviços Pessoais" (66,7%) e do "Comércio por Grosso e a Retalho, Restaurantes e Hotéis" (34,5%). Por outro lado, o sector da "Electricidade, Gás e Água" observa o registo negativo com maior significado recrudescendo 31,8%.

Evolução das entidades apoiadas - integração de pessoas com deficiência em mercado normal



Caracterização, por área de actividade, das entidades apoiadas para integração de pessoas com deficiência em mercado normal





Empregabilidade da Pessoa Surdocega

António Rebelo *

Introdução

A pessoa com deficiência física, mental ou sensorial de longa ou curta duração e que, devido à deficiência, tem dificuldades em ter um dia-a-dia de actividade normal, têm o direito e a sociedade tem como obrigação de pensar em normas que preconizem facilidade na obtenção de emprego sem que sejam preteridos em relação a outras pessoas; que lhe sejam propostos novos serviços de apoio e facilidades no acesso aos já existentes; que lhe sejam facultadas facilidades no acompanhar a vida escolar tendo escolas adaptadas e, como suporte, professores especializados, formadores capazes de adaptar as metodologias de treino às necessidades do formando, colegas conhecedores das desvantagens e motivados para serem pilares na ajuda e disponíveis para prestar um serviço de verdadeiro companheiro de estudo e formação, prontos a fornecer a informação que escapa à pessoa com deficiência.

As pessoas surdocegas enquadram-se num grupo "sui generis" de pessoas com deficiência que tal como qualquer outra pessoa necessita de emprego, de convívio, de estudo, de exercer o seu direito de cidadão e de ser um interventor social. Para o exercício destes direitos é imprescindível a ajuda isenta e facilitadora da prevalência da sua autonomia; a ajuda recairá na

superação da dependência e no respeito pela autonomia da pessoa surdocega e será tida como um dever de quem está com elas no exercício da função de intérprete, companheiro ou colega.

1 - Motivação para Empregar

O empregador é um elemento social cujo papel como elemento equilibrador das assimetrias da empregabilidade, podemos considerar de fundamental e indispensável na procura incessante do equilíbrio da dinâmica laboral. O seu papel começa com a motivação que lhe está inerente ou não na situação de empregador da pessoa surdocega: manifestá-lo-á nos critérios que terá subjacentes na entrevista aos candidatos ao emprego. O espírito positivo para a empregar a pessoa surdocega manifesta-se com o considerar das capacidades.

O imobilismo não é, de modo algum, uma boa situação para o empregado e não o será para o empregador. É necessário que haja discussão entre as duas partes, empregador e empregado, sobre a avaliação do exercício da actividade numa perspectiva não de medir, mas de aprendizagem. Esta exerce-se pela mudança de actividade quando necessário e sempre que as capacidades de trabalho e adaptabilidade da pessoa

surdocega o permitam. Se assim se proceder, o trabalhador desenvolve capacidades para o exercício de actividades diferentes e não veremos mais a pessoa surdocega como aquela que não pode, não sabe ou não é capaz de exercer diferentes actividades, mas como aquele que pode e é capaz de desempenhar diferentes funções.

O empregador será ainda um elemento equilibrador quando, tendo pessoas surdocegas empregadas e num processo progressivo perdem faculdades ou capacidades de trabalho para a actividade que exercem, fazem todos os esforços para manter o posto de trabalho e o trabalhador, pondo em prática o princípio da adaptabilidade.

O quarto pensamento motivador de emprego é o facto de assegurar que ambos, empregador e empregado, têm o conhecimento apropriado e necessário sobre a dupla deficiência sensorial, as suas necessidades específicas e sobre o compromisso de trabalho por ambos anteriormente aceite; ignorar não é vantajoso para nenhuma das partes! As condições ergonómicas, as horas ideais para entrar e sair do local de trabalho, a adaptabilidade do horário conforme as estações do ano - no Inverno não há condições ideais para se deslocar depois das dezassete horas -, o evitar deslocar-se durante a hora de ponta e ter em consideração as cores e a textura dos materiais em uso, são procedimentos que promovem a estabilidade do emprego quando respeitados por ambas as partes.

Por último, o compromisso por parte dos empregadores em rever periodicamente estas cinco premissas, esta incluída, dando ênfase ao que foi conseguido, aos planos elaborados para obter o bom desempenho das actividades e

traçar planos para o futuro. Este último deixa um caminho aberto e não uma meta atingida. O espírito de compromisso com o futuro desenvolve o princípio da filosofia da continuidade, próprio do ser humano, em oposição ao da estagnação. Teremos um caminho que proporcionará à pessoa surdocega um emprego sempre que ela tenha o mínimo dos critérios propostos para atingir. Muitas vezes este futuro está dependente de pessoas cujo trabalho de dedicação ao desenvolvimento de relações entre as pessoas surdocegas e o mundo é o suprir da ausência de comunicação biunívoca entre eles. Não podemos ignorar que para muitas pessoas surdocegas o mundo começa e acaba na palma das suas mãos!!!

2 - A Ajuda no Emprego

A pessoa surdocega está privada de usar os meios de comunicação que a maioria das pessoas usa; também nem sempre as pessoas que estão em contacto com elas são conhecedoras e conseguem pôr em prática o meio alternativo que é utilizado e especificamente desenvolvido para se adaptar à singularidade dessa pessoa. É pertinente referir que o meio de comunicação





usado não é o mesmo para todas as pessoas surdocegas: é adaptado a cada pessoa conforme ela é surdocega congénita, surda congénita e tem cegueira adquirida, cega congénita e surdez adquirida ou surdez e cegueira adquiridas.

Uma terceira pessoa é necessária para que faça a ligação entre o empregador e o empregado e que os mantenha em contacto, que providencie a superação de dificuldades em várias situações mantendo abertas as possibilidades de acesso e possibilidades de trabalho; que desenvolva o papel de superação da desvantagem da pessoa surdocega e seja, entre o empregador e o empregado, aquele que intervém para preservar a autonomia da pessoa surdocega e ajudar a pôr em prática os planos para o desenvolvimento pessoal; que mantenha a ajuda à pessoa surdocega para, na situação de emprego, ser o prospector das oportunidades e possibilidades que se deparam como situações possíveis de ser reais, possibilitando o exercício da autonomia; que possibilite ainda a descrição exaustiva do ambiente, da ajuda que pode obter e das adaptações necessárias em cada local de emprego possível; e por último, que tenha o conhecimento e a prática na promoção da igualdade de oportunidades na política do emprego em todas as situações de empregabilidade.

Torna-se indispensável a ajuda à pessoa surdocega para o exercício da sua autonomia na decisão da melhor situação de emprego, no acesso à melhor qualificação, treino e identificação de vagas, no preenchimento de formulários, na interpretação das entrevistas e no providenciar do serviço de ajuda no local de trabalho. Estas pessoas de suporte são os verdadeiros obreiros para a empregabilidade da pessoa surdocega.



A função do intérprete não se esgota no que ficou dito acima! É ainda o elo entre a pessoa surdocega e o mundo... e prolonga-se no tempo materializando a filosofia da continuidade do compromisso acima referido, e que se concretiza no apoio à decisão sobre o tipo de trabalho; no organizar períodos de treino para o novo emprego; o evidenciar das capacidades da pessoa surdocega no local de trabalho; ajudar a obter subsídios de adaptabilidade através dos organismos oficiais de modo a proporcionar formação adequada à nova função a exercer; a manter a motivação inicial às pessoas que facilmente a perdem em situações stressantes de mudança; a providenciar ajuda psicológica, social e médica. O intérprete é o garante da

estabilidade de emprego da pessoa surdocega. O ter uma actividade laboral é direito da pessoa surdocega e é um dever da sociedade facultá-lo.

3 - Homem Máquina

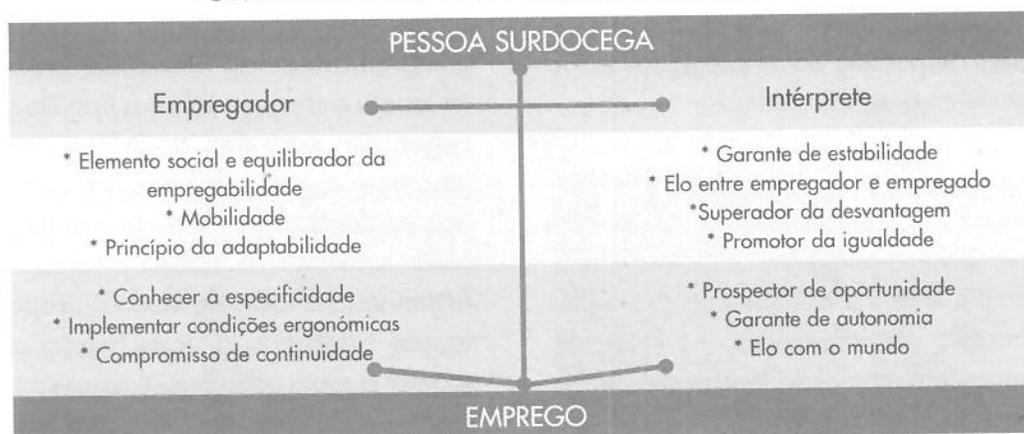
A concepção do homem não se pode cingir só à capacidade de produzir, à quantidade produzida e à qualidade da produção, mas também como um agente que exerce uma função criadora. Ignorando a faculdade criadora inerente a todo o ser humano, muitos dos empregadores das pessoas surdocegas, preocupam-se com, e só, a produção. Há pessoas surdocegas que apenas e só produzem uma mesma peça de um conjunto, mas em que só o último elemento da "linha de montagem" tem a noção do objecto fabricado na sua totalidade. A pessoa surdocega não é aqui um criador!!! A privação da capacidade de criar impede-a de pôr em prática capacidades que possui e que necessita desenvolver. Ela está

muitas vezes só, no meio de muitos colegas! Prevenir e evitar o isolamento é dar possibilidade de criar...é facultar-lhe a possibilidade de exercer a sua imaginação e de a concretizar em obra.

Será um "superavit" para a entidade empregadora e para a pessoa surdocega que realiza a sua obra desde a génese até ao produto acabado.

É muitas vezes referido o trabalho para a pessoa surdocega como uma mera ocupação do tempo. De modo algum se pode aceitar esta concepção da pessoa surdocega como alguém a quem é necessário, caridosamente, dar uma ocupação. O que se torna urgente ter a concepção da pessoa surdocega como uma pessoa capaz de exercer actividades, funções, e de por em acção a faculdade de criar desde que se providenciem os meios e as condições de comunicação e de exequibilidade necessárias à especificidade das suas capacidades. Se assim o fizermos a pessoa surdocega não estará isolada do "mundo", mas em interacção com ele.

UM MODELO DE EMPREGABILIDADE



Perfis de Integração Profissional

Célia Fernandes *
Emília Mesquita *

É assumida e reconhecida a importância da **integração profissional da pessoa com deficiência**, em mercado regular de trabalho, sobretudo no que concerne aos ganhos comunitários, profissionais e económicos.

Importa, pois, potenciar o sucesso de novas integrações, o que passa em primeiro lugar pela sinalização dos factores subjacentes.

Neste levantamento, há que reter, ainda, que a integração profissional não resulta de um acto individual, mas sim comunitário, envolvendo parceiros como os trabalhadores com deficiência, empresas, entidades de reabilitação, famílias e sociedade em geral.

Face à natureza da sua actividade - integração profissional de pessoas com deficiência - a OED¹, procurou, através de dois estudos exploratórios, delinear, junto de casos de sucesso, os perfis de integração:

- Perfil do Empregador traçado com base numa amostra de 27 empresários que contrataram pessoas com deficiência, com o suporte da OED;
- Perfil do Trabalhador com Deficiência traçado com base numa amostra composta por 97 pessoas com deficiência integradas, em mercado aberto de trabalho, pela OED e outras entidades.

O quadro I representa os perfis encontrados, ou seja, as características evidenciadas com maior frequência pela população estudada.

Ao compararmos a informação contida no quadro, destaca-se o facto de trabalhadores e empregadores possuírem níveis de escolaridade e formação similares. Verifica-se, também, que os empresários que contrataram trabalhadores com deficiência possuíam já experiência de coordenação de trabalhadores.

Salientamos, ainda, no domínio das características profissionais, o facto dos empregadores se adjectivarem com termos com alguma conotação de **ajuda/protecção**, características que tradicionalmente são referenciadas quando se aborda a temática da deficiência.

Os estudos procuraram, ainda, analisar outras áreas para além dos perfis, observando-se que, no âmbito específico das populações em estudo, a situação laboral da pessoa com deficiência é indicadora de **estabilidade e continuidade na empresa**: são frequentes as contratações sem termo ou a termo certo com perspectiva de continuidade. Ainda neste âmbito, a **remuneração** constitui o principal foco de **menor satisfação**.

A população de trabalhadores inquirida avalia as **condições de acessibilidade da empresa como razoáveis**. No entanto, este dado não

deve ser lido como absoluto, dado que apenas estudámos casos de sucesso, maioritariamente apoiados por serviços de colocação, e em que é esperável que as condições de acessibilidade estejam garantidas. A prática revela que o obstáculo da acessibilidade é anterior à contratação, o que não é visível nesta pesquisa.

A investigação desenvolvida aponta a existência de momentos mais propícios para fornecimento de suporte à pessoa com deficiência. Verificamos que o suporte por parte da **família** e dos **serviços de colocação** parece ser mais pertinente no **período de desemprego**, diminuindo a sua importância após a colocação. Esta função passa então a ser desempenhada pela própria **empresa** (chefia e colegas) e em menor grau pelo serviço de colocação.

Do ponto de vista da empresa, verificámos que a decisão de integração profissional é facilitada pela existência de incentivos financeiros à contratação de pessoas com deficiência e pela assessoria, em todo o processo, disponibilizada por um serviço de colocação. Inclusive, é opinião dos empregadores inquiridos que o processo de procura de emprego deve ser iniciado pelo serviço de colocação, através de um contacto telefónico para promoção do candidato. Ou seja, para a empresa, a iniciativa deve partir do serviço de colocação aquando da fase de recrutamento de candidatos.

As empresas inquiridas referiram, como características dos trabalhadores facilitadoras da contratação, a motivação e empenho, capacidade de relacionamento e competência profissional. Os trabalhadores com deficiência inquiridos valorizam

Quadro I

	O TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA	O EMPREGADOR
QUEM É?	<ul style="list-style-type: none"> - Tem entre 20 e 29 anos - Pertence ao sexo masculino - É solteiro - Possui o ensino secundário - Possui deficiência motora 	<ul style="list-style-type: none"> - Tem entre 30 e 39 anos - Pertence ao sexo masculino - É casado - Possui o ensino secundário
PROFISSIONALMENTE	<ul style="list-style-type: none"> - Considera-se motivado, organizado e dinâmico - Possui formação profissional - Encontra-se no 1º emprego ou tem experiência profissional anterior 	<ul style="list-style-type: none"> - Considera-se compreensivo, sensível a desafios e tolerante - Possui formação profissional - Tem experiência profissional anterior em funções de coordenação



igualmente a motivação, o empenho e a qualificação profissional. Acrescentam, porém, como relevante o cumprimento de horários e a produtividade. Curiosamente, esta última característica é também apontada pelas empresas como um potencial obstáculo à inserção profissional, a par com a inexistência de adaptação de posto de trabalho.

A motivação, além de ser apontada como uma característica constantemente associada à pessoa com deficiência, quer do ponto de vista dos próprios, quer das empresas, é também salientada pelas últimas como factor promotor do sucesso profissional.

Tal como verificámos anteriormente, os empregadores valorizam profissionalmente o trabalhador com deficiência. Porém, e à semelhança da própria conotação associada à palavra, percebem "deficiência" como sinónimo de "dificuldade", "limitação", "problemas de inserção profissional". Esta aparente contradição explicar-se-á, possivelmente, pelo facto de a nossa amostra de empresários ter vivenciado contactos anteriores, pessoais e profissionais, com população com deficiência, o que lhe proporcionou acesso a informação e uma maior aceitação decorrente do confronto e concomitante diminuição da importância do estereótipo. Inversamente, a curiosidade referenciada pelos colegas de trabalho leva-nos a supor a escassez de contactos anteriores com população com deficiência. Os colegas relatam, ainda, um tratamento igualitário e a existência de comportamentos de ajuda. Parece-nos que a existência de contacto directo com população com deficiência e o acesso à informação desempenham um papel influente na integração profissional.

Para concluir, salienta-se nestes estudos, a neces-

sidade de continuar a informar empresários e trabalhadores nas empresas, enquanto mecanismo facilitador de futuras integrações. Vale a pena referir a necessidade de melhorar perfis profissionais de trabalhadores com deficiência, por



forma a combater receios de escassa produtividade no trabalho.

Finalmente, embora não analisado detalhadamente, importa dar atenção à falta de acessibilidade e de postos de trabalho adaptados referenciadas pelos inquiridos.

* Licenciada em Psicologia
Coordenadora da OED

* Licenciada em Sociologia
Socióloga da OED

1 Operação para a Promoção de Emprego de Pessoas com Deficiência da Cidade de Lisboa, serviço resultante de protocolo assinado entre a Câmara Municipal de Lisboa, o I.E.F.P. e a Liga Portuguesa de Deficientes Motores, em 1990.

Sistema de Quotas de Emprego para Pessoas com Deficiência

*José Madeira Serôdio **

I. Introdução

O Programa do XIV Governo Constitucional estabelece como uma das suas prioridades de intervenção a sensibilização da comunidade para a sua relação com os cidadãos com deficiência. Prioridade essa que "deve continuar no acesso à educação, sempre que possível de modo integrado, à reabilitação física, à qualificação profissional e no acesso ao emprego, Sempre que possível em mercado aberto, sempre que necessário em oportunidades criadas pelas políticas activas, que se adaptem às características específicas de cada grupo de cidadãos com deficiência, mas sempre em parceria entre o Estado e as instituições" (in Programa do XIV Governo Constitucional, p.p. 58 e seg., consultável em http://www.pcm.gov.pt/progov/index_prog.gov.htm).

Tendo em atenção que apesar dos incentivos ao emprego existentes na legislação nacional, as pessoas com deficiência têm dificuldade no acesso ao emprego e considerando que a escolha de uma profissão e o acesso à função pública são direitos constitucionalmente garantidos a todos os cidadãos, em condições de igualdade e liberdade, o Governo entendeu como necessário que o Estado, na sua qualidade de grande empregador, tomasse a seu cargo a responsabilidade de promover a qualificação laboral do cidadão com deficiência e tornasse possível o

seu acesso a emprego qualificado, mediante a prossecução de uma medida de "adopção de uma quota mínima de 5% para cidadãos com deficiência na admissão à função pública".

Essa preocupação evidenciou-se ainda mais quando se verificou que o número de funcionários nos serviços e organismos da Administração Pública, que tinham declarado possuir uma incapacidade igual ou superior a 60% para usufruírem dos benefícios de IRS, constituíam aproximadamente 1,5% do universo dos trabalhadores da função pública.

II. Panorâmica Internacional

A análise efectuada da legislação de alguns países Europeus permite verificar que foram já adoptadas, em alguns deles, medidas de discriminação positiva, que se traduzem no estabelecimento de um número mínimo de trabalhadores com deficiência por cada grupo de trabalhadores ou no estabelecimento de uma percentagem global.

Com os resultados desse estudo realizou-se o quadro que a seguir se apresenta, panorâmico dos sistemas aplicados em diversos países, conforme vem estabelecido na respectiva legislação.



Em todas as legislações analisadas verificou-se a existência de penalizações pecuniárias (coimas) destinadas a evitar o seu incumprimento. O produto das coimas reverte para um fundo de promoção exclusivo ao desenvolvimento de medidas estruturais a favor das pessoas com deficiência.

Note-se, ainda, que países como os do Norte da Europa, os Estados Unidos da América e o Canadá, deixaram de possuir na sua legislação um sistema de obrigatoriedade de quotas, por inaplicabilidade, basicamente no sector privado,

tendo substituído as mesmas por um sistema de incentivos ao emprego.

III. Panorâmica Nacional

A nível nacional, como se referiu anteriormente, existe uma série de medidas legislativas no sentido de facilitar o emprego e incentivar as entidades patronais a admitir nos seus quadros pessoas com deficiência.

Entre essas medidas salientam-se, a título de exemplo:

PAÍS	SISTEMA
Alemanha	1 por cada grupo de 16 trabalhadores
Áustria	1 por cada grupo de 25 trabalhadores
Espanha	1 por cada grupo de 50 trabalhadores
França	6% quando perante mais de 20 trabalhadores
Grécia	5%
Hungria	1 por cada grupo de 20 trabalhadores.
Itália	25% de "inválidos" ("invalidi") de guerra 10% de "inválidos" civis de guerra 15% de "inválidos" por serviço 15% de "inválidos" do trabalho 15% de "inválidos" civis 5% de surdos mudos ("sordomuti")
Luxemburgo	5%
Polónia	1 por cada grupo de 50 trabalhadores

(Fontes: Áustria: Lei Federal de 11 de Dezembro de 1969 com as alterações introduzidas posteriormente, artigo 1º nº1; Espanha: Lei nº 13/82, de 7 de Abril, artigo 38º; França: Code du Travail, artigo L.323-1, (in Legislation Sociale); Grécia: Lei nº 1735/88, artigo 23º; Itália: Lei nº 482, de 2 de Abril de 1968, artigo 9º; Luxemburgo: Lei de 12 de Novembro de 1991, artigo 5º; (Dados obtidos por legislação dos próprios países enviada ao SNRIPD no âmbito do desenvolvimento do Projecto de Direito Comparado); Alemanha, Áustria, Espanha, França, Luxemburgo, Hungria e Polónia: in "Relatório do Grupo de Trabalho sobre legislação anti-discriminatória para pessoas com deficiência" do Conselho da Europa, 1999, p.p.47 e seg.)

1. A Nível do Sector Privado:

O Decreto-Lei n.º 40/83, de 25 de Janeiro, que estabeleceu acções especiais, por parte do Estado, visando assegurar a valorização pessoal e profissional das pessoas com deficiência e facilitar a sua passagem para o emprego não protegido.

O trabalho em regime de emprego protegido é prestado em centros próprios, em meio normal de produção ou no domicílio da pessoa com deficiência.

Deste modo, podem ser constituídos:

- **centros de emprego protegido**, criados por iniciativa do Estado e de outras entidades públicas, privadas ou cooperativas, que funcionam em moldes empresariais comuns e sujeitos à tutela do Ministério da Segurança Social e do Trabalho;
- **enclaves** constituídos por um grupo de pessoas com deficiência que exerçam a sua actividade em conjunto, em condições especiais, em meio normal de trabalho, criados por iniciativa do Estado e de outras entidades públicas, privadas e cooperativas com regulamento próprio e sujeito à tutela do Ministério da Segurança Social e do Trabalho;
- actividade exercida no **domicílio** da pessoa com deficiência, para aqueles que não podem deslocar-se do domicílio ou ser inseridos no trabalho colectivo.

Aos trabalhadores com deficiência sujeitos a qualquer das modalidades referidas aplicam-se

as normas legais e convencionais da regulamentação do trabalho, não podendo o seu vencimento ser inferior ao salário mínimo nacional, salvo durante o período de estágio (9 meses) em que não pode ser inferior a 70% daquele.

O Decreto-Lei n.º 247/89, de 5 de Agosto, que define o regime de concessão de apoio técnico por parte do IEFP aos promotores de programas relativos à reabilitação profissional de pessoas com deficiência, criando-se diversos incentivos à integração destas nos quadros das empresas nacionais e estrangeiras que operam em Portugal. Aí se prevê a concessão de subsídios (compensação, adaptação de postos de trabalho, eliminação de barreiras arquitectónicas e acolhimento personalizado) e prémios (de integração e de mérito - atribuídos nos últimos anos a diversas empresas e pessoas com deficiência que criaram o seu posto de trabalho), incentivando-se também a criação de empresas por conta própria.

Convém, ainda, referir a formação especial, destinada, entre outros, às pessoas com deficiência, consagrada no Despacho Normativo n.º 140/93, de 6 de Julho, com vista a proporcionar o acesso à qualificação profissional, contribuir para a integração sócio-económica, fomentar hábitos de formação, estimular a iniciativa e a solidariedade e contribuir para a participação na vida económica e social.

O trabalhador com deficiência tem direito à dispensa de horários de trabalho organizados, mediante certificação médica de que a sua prática pode prejudicar a saúde ou a segurança no trabalho (artigo 6ºA do Decreto-Lei



n.º 409/71, de 27 de Setembro, na redacção dada pela Lei n.º 61/99, de 30 de Junho).

A taxa contributiva relativa a um trabalhador deficiente é de 23,50% e não de 32,50% como para os restantes trabalhadores (artigo 36º do Decreto-Lei n.º 199/99, de 8 de Junho).

Refira-se ainda a Lei nº31/98, de 13 de Julho, que estabeleceu o regime de incentivos ao emprego domiciliário de trabalhadores portadores de deficiência.

Esta Lei entrou em vigor com a publicação da

Lei de Orçamento posterior à sua aprovação.

Por último, chama-se a atenção para a Portaria n.º 196-A/2001, de 10 de Março, que regula as modalidades específicas de intervenção do programa de estímulo à oferta de emprego, na sua componente de criação de emprego.

As modalidades preconizadas são: apoio à contratação, apoios a iniciativas locais de emprego e apoios a projectos de emprego promovidos por beneficiários das prestações de desemprego.

2. A Nível do Sector Público:

Salienta-se, por um lado, a flexibilidade de horário permitida aos funcionários com deficiência (Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto), e por outro lado, a mobilidade de professores com deficiência, prevista pelo Despacho Conjunto n.º 37/ME/94, de 8 de Agosto, permitindo que os professores com doença ou deficiência grave, ou que têm a seu cargo familiares em situação de deficiência grave ou doença grave, solicitem um regime extraordinário de colocação.

IV. A Legislação sobre Quotas de Emprego na Função Pública

O Governo aprovou em Conselho de Ministros de 30 de Novembro de 2000, um diploma que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência na função pública.

O referido diploma (Decreto-Lei n.º 29/2001) foi publicado em Diário da República I Série, de 3 de Fevereiro de 2001, entrando em vigor em 3 de Maio de 2001 (90 dias após a sua publicação).

O diploma vem permitir que nos concursos externos de ingresso na função pública dos serviços e organismos da administração central e local, bem como nos institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados do Estado ou de fundos públicos, as pessoas com deficiência (motora, visual, auditiva, mental ou de paralisia cerebral) com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, que possam exercer, com limitações funcionais, a actividade a que se

candidatam, ou que embora apresentem limitações funcionais, sejam superáveis através da adequação ou adaptação do posto de trabalho e ou de ajuda técnica tenham:

- a) preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal - no caso de concurso para preenchimento de 1 ou 2 vagas;
- b) garantida a reserva de um lugar - no caso de concurso para preenchimento de 3 a 10 vagas;
- c) uma quota de 5% do total do número de lugares postos a concurso - no caso de concurso para preenchimento de mais de dez vagas.

Os serviços e organismos devem, assim, nos avisos de abertura de concursos externos de ingresso, publicados após 5 de Maio, mencionar o número de lugares a preencher por pessoas com deficiência.

O regime supra referido é igualmente aplicável nos processos de selecção de pessoal que se destinem à celebração de contratos administrativos de provimento e contratos de trabalho a termo certo.

São excepcionados da aplicação do diploma os concursos de ingresso para as carreiras com funções de natureza policial, das forças e serviços de segurança, e do Corpo da Guarda Prisional.

A capacidade do candidato com deficiência é avaliada pelo júri de concurso de acordo com o conteúdo funcional do lugar a que se candidata.

O júri, em caso de dúvida, pode recorrer à entidade de recurso técnico específico definida pelo despacho conjunto n.º1006/2001 dos Ministros do Trabalho e da Solidariedade, da Saúde, da Reforma do Estado e da Administração Pública, do Ambiente e do Ordenamento do Território, de 5 de Novembro, publicado no Diário da República, II Série - B, de 17 de Novembro. A entidade é constituída por representantes da Direcção-Geral da Administração Pública, do Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência, do Conselho Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência, da Direcção-Geral da Saúde e da Direcção-Geral das Autarquias Locais.

O candidato, no caso de não concordar com a avaliação efectuada pelo júri, poderá igualmente recorrer para a entidade supra referida, mas sempre através de requerimento prévio dirigido ao júri de concurso. Ou seja, nestes casos deve aquele requerer, no desenrolar da audiência prévia (artigos 34º e 38º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho), ao júri de concurso que seja ouvida a referida entidade, ou requerer a sua audição em sede de recurso hierárquico (artigo 43º e ss. do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho).

O candidato que possua uma deficiência ao apresentar a sua candidatura deverá mencionar, para além de todos os outros elementos constantes no aviso de abertura, qual o grau de incapacidade e tipo de deficiência, assim como se o processo de selecção deve ser adequado às suas capacidades de comunicação/expressão. O candidato não terá, nesta fase do processo, de juntar algum documento comprovativo.

Durante a fase de selecção dos candidatos poderá ser prestado apoio técnico pelo Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência, com sede na Avenida Conde Valbom, 63, 1069 - 178 Lisboa
(Telefone: 217 929 500/ Fax: 217 929 599
E-mail: snripd@snripd.mts.gov.pt)

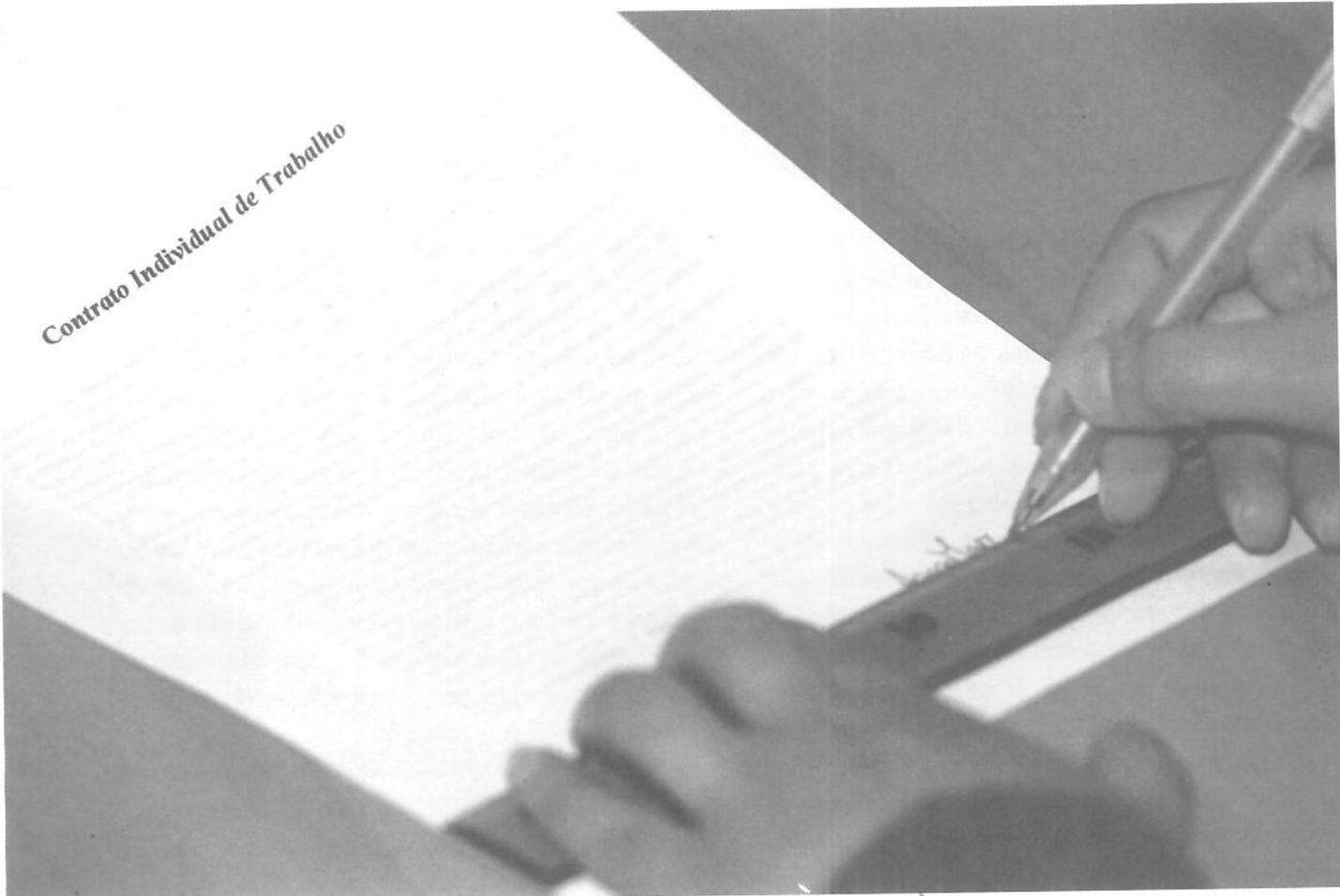
Após a homologação e publicação da lista de classificação final de concurso o provimento será feito em duas fases, sendo primeiro preenchidos os lugares não reservados, seguindo-se-lhe o preenchimento dos lugares reservados, de entre os candidatos com deficiência que não tenham obtido provimento na primeira fase, de acordo com a respectiva graduação.

Se não houver candidatos com deficiência, as suas vagas são preenchidas pelos outros candidatos pela respectiva graduação.

A aplicação do diploma aos diversos serviços e organismos da administração central e local, bem como aos institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados do Estado ou de fundos públicos é feita pela Direcção-Geral da Administração Pública e pelo Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência.

Efectivamente, todos os serviços e organismos devem comunicar anualmente à Direcção-Geral da Administração Pública a abertura de concursos e informar o número de lugares preenchidos por candidatos com deficiência.

A Direcção-Geral da Administração Pública, por seu lado, deverá informar o Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das



Contrato Individual de Trabalho

Pessoas com Deficiência, até 15 de Abril de cada ano, sobre a evolução da aplicação do diploma.

Nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores os diplomas foram alvo das devidas adaptações através do Decreto-Legislativo Regional n.º 25/2001/M, de 24 de Agosto e do Decreto Legislativo Regional n.º 4/2002/A, de 1 de Março.

Na Região Autónoma da Madeira as referências existentes no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, ao Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência, do Conselho Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência, reportam-se à Direcção Regional de Educação Especial e Reabilitação, e a referência à

Direcção-Geral da Administração Pública reporta-se à Direcção Regional de Administração Pública.

Na Região Autónoma dos Açores a referência à Direcção-Geral da Administração Pública reporta-se à Direcção Regional de Organização e Administração Pública, e a referência ao Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência reporta-se ao Conselho Regional para a Integração e Cidadania.

Nas referidas regiões, a constituição da entidade de recurso técnico específico depende de despacho conjunto dos Secretários Regionais com competência na matéria.



EIXO 5 - Promoção do Desenvolvimento Social

Maria Joaquina Madeira *

Enquadramento no QCA III

O Programa Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social - POEFDS - representa, no âmbito do QCA III, um instrumento estratégico, pelo qual e mediante o desenvolvimento de medidas activas de emprego, se pretende dar satisfação à prioridade nacional de elevação do grau de qualificação dos portugueses, como via privilegiada de aumento da empregabilidade e da inserção socio-profissional dos diferentes grupos-alvo e, em consequência, de reforço da coesão económica e social do país.

Obedecendo a estas linhas de política, a estrutura do POEFDS foi desenhada de forma a, pela primeira vez, integrar as áreas do emprego e formação com a do desenvolvimento social, através da concepção de um Eixo dirigido às problemáticas próprias da última das referidas áreas.

Assim, entre os 5 Eixos e 15 Medidas que constituem a estrutura do Programa, figura o Eixo 5, com a designação de "Promoção do Desenvolvimento Social", com um âmbito de aplicação ao território do Continente, à excepção da Região de Lisboa e Vale do Tejo.

Objectivos e Público-Alvo

Fundamenta a criação deste Eixo o reconhe-

cimento da existência de um número significativo de cidadãos que, devido a dificuldades pessoais, sociais e económicas susceptíveis de os colocarem em situação ou em risco de exclusão social, não reúnem as condições necessárias para acederem aos domínios da formação e da inserção profissionais.

O Eixo de Promoção do Desenvolvimento Social é, neste contexto, instrumento (entre outros) de garantia do direito a um emprego decente, missão que concretiza colmatando obstáculos a uma efectiva igualdade de oportunidades de todos ao exercício desse direito, independentemente, do estrato social e económico ou grupo específico a que pertençam.

O objectivo central deste Eixo é, pois, o combate à pobreza e à exclusão social, pela via da promoção da formação, da empregabilidade e do acesso ao trabalho, sendo seus objectivos específicos:

- Desenvolvimento social integrado de comunidades e grupos sujeitos a fenómenos agravados de exclusão;
- Empregabilidade dos grupos particularmente desfavorecidos, numa óptica de mercado de trabalho aberto para todos;
- Desenvolvimento da rede de equipamentos e serviços que assegurem o reforço da coesão social e da inserção sócio-profissional dos cidadãos.

Assim, o público-alvo deste Eixo é composto por pessoas em situação ou em risco de exclusão social, inseridas quer em grupos específicos, quer em comu-

nidades de base geográfica social e economicamente desfavorecidas, como sejam as zonas urbanas degradadas e as zonas rurais empobrecidas.

EIXO 5

PROMOÇÃO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL

MEDIDAS	TIPOLOGIAS DE PROJECTOS	ACÇÕES-TIPO
5.1. Apoio ao desenvolvimento social e comunitário	5.1.1. Rede social para o desenvolvimento	5.1.1.1. Dinamização e consolidação de parcerias locais 5.1.1.2. Formação e qualificação de agentes de desenvolvimento social
	5.1.2. Desenvolvimento sócio-comunitário	5.1.2.1. Promoção da participação e da acção comunitária 5.1.2.2. Melhoria das competências pessoais e sociais 5.1.2.3. Formação e qualificação de agentes de desenvolvimento
5.2. Promoção da inserção social e profissional das pessoas com deficiência	5.2.1. Desenvolvimento pessoal e profissional	
	5.2.2. Integração no mercado de trabalho	
	5.2.3. Acções de carácter estruturante e complementar - "Novas Oportunidades"	
5.3. Promoção da inserção social e profissional de grupos desfavorecidos	5.3.1. Desenvolvimento pessoal, social e profissional	5.3.1.1. Formação social e profissional 5.3.1.2. Educação e formação de adultos com certificação escolar e profissional
	5.3.2. Integração no mercado de trabalho	
	5.3.3. Acções de carácter estruturante e complementar	5.3.3.1. Formação dos agentes de apoio à inserção profissional
5.4. Promoção da inserção no âmbito dos instrumentos do mercado social de emprego	5.4.1. Iniciativas de emprego com carácter social	
	5.4.2. Actividades ocupacionais com utilidade social	
	5.4.3. Actividades de carácter estruturante e complementar	
5.5. Apoio ao desenvolvimento cooperativo	5.5.1. Apoios à criação de postos de trabalho	
	5.5.2. Estudos e consultorias	
	5.5.3. Acções de formação	
5.6. Desenvolvimento da rede de equipamentos e serviços de promoção do desenvolvimento social	5.6.1. Rede de equipamentos e serviços vocacionados para o desenvolvimento social	
	5.6.2. Equipamentos de apoio à inserção social de toxicodependentes	
	5.6.3. Estruturas de apoio à formação e integração sócio-profissional	

Operacionalização

Para a concretização do acima enunciado, foram estabelecidas 6 áreas prioritárias ou estratégicas de actuação, operacionalmente designadas por Medidas, as quais se subdividem em Tipologias de Projectos e Acções-Tipo.

Em termos genéricos, tais Medidas incidem sobre o desenvolvimento social e comunitário, em vertentes como a dinamização e promoção comunitária, a constituição de parcerias e a formação de agentes, a formação e inserção social e profissional das pessoas com deficiência e de outros grupos desfavorecidos, o apoio ao desenvolvimento do mercado social de emprego e ao sector cooperativo e a melhoria da rede de equipamentos e serviços de promoção do desenvolvimento social.

Dotação Financeira

Para todo o período de vigência do QCA III (até 2006), a implementação das Medidas acima referidas conta com a participação do FSE no valor de 560.474.000 de Euros e do FEDER no valor de 40.064.000 de Euros, às quais correspondem participações públicas nacionais de 336.331.000 e de 26.603.000 de Euros, respectivamente.

Estrutura Organizacional

O Eixo de Promoção do Desenvolvimento Social é gerido por uma Gestora, que articula directamente com o Gestor do POEFDS.

A Estrutura de Apoio ao Desenvolvimento Social (EADS), dirigida por um Chefe de Projecto, é composta por uma equipa técnica central e por quatro equipas regionais (Norte, Centro, Alentejo e Algarve), cobrindo todos os distritos do Continente, com excepção dos integrados na Região de Lisboa e Vale do Tejo.

Este tipo de estrutura se, por um lado, implica um maior empenho

em termos de organização e repartição de responsabilidades e tarefas, tem, por outro lado, vindo a revelar-se bastante adequada à prossecução dos objectivos do Eixo, uma vez que permite a proximidade com entidades potencialmente candidatas às diferentes Medidas, num claro afastamento de procedimentos estritamente burocráticos (a que, no entanto, não se pode deixar de estar sujeito), em benefício de um relacionamento mais personalizado e humanizado, essencial a qualquer processo de desenvolvimento social. Este aspecto é particularmente importante nas zonas do país com maior interioridade, nas quais é exigido um esforço acrescido de dinamização, de forma a vencer as insuficiências de informação e de recursos que, tradicionalmente, as caracteriza.

Aspectos Inovadores

Em termos de iniciativas com carácter inovador, merecem destaque especial a implementação, no âmbito da Promoção da Inserção Social e Profissional das Pessoas com Deficiência, de uma nova acção-tipo, à qual foi dada a designação de "Novas Oportunidades" e a Modalidade "Pequena Subvenção".

Quanto à primeira, trata-se, em síntese, de uma acção-tipo direccionada para apoio a projectos inovadores e de carácter experimental, a desenvolver quer por entidades com reconhecidos percursos nesta área de actuação, quer por entidades menos experimentadas, num processo de cooperação interinstitucional e de reprodução de saberes, assente no estabelecimento de parcerias e numa filosofia de trabalho em rede.

Pretendendo-se que esta acção-tipo conduza, de facto, a formas de articulação e de actuação inovadoras, a sua concepção foi participada por entidades com diversas responsabilidades e competências na área; desejando-se reais "novas oportunidades" para um amplo leque de organizações e pessoas, foi colocado muito esforço na sua divulgação, através da realização de sessões de âmbito regional, as quais registaram bons níveis de participação.

No que se refere à Modalidade da "Pequena Subvenção", o seu



objectivo é facilitar, mediante regras de elegibilidade especiais, o acesso ao Programa por parte de pequenas organizações, sobretudo as que desenvolvam a sua acção a nível local ou sectorial e cuja intervenção junto dos destinatários finais seja considerada relevante.

A gestão e execução desta modalidade assenta num trabalho de articulação e parceria com entidades intermediárias, de reconhecido mérito e competência em gestão administrativa e financeira, representativas dos interesses das pequenas organizações, a quem competirá o enquadramento e acompanhamento de todas as acções a empreender pelas suas associadas. A receptividade inicial a esta iniciativa foi boa. Resta-nos aguardar os resultados.

Ponto de Situação das Candidaturas

Desde a efectiva entrada em funcionamento da EADS, em Novembro de 2000, até ao momento para além dos Contratos-Programa estabelecidos com o IIEFP (Programas Constelação e Vida Emprego) e com o Instituto para o Desenvolvimento Social, estão a ser apoiados, através do FSE, 313 promotores de projectos, dos quais 254 são entidades privadas sem fins lucrativos.

De destacar, em termos do número de beneficiários, que, até final de 2001, estavam abrangidas, na globalidade, 10.227 pessoas portadoras de deficiência, 11.628 desempregados de longa duração, 2.456 pessoas afectadas por toxic dependência e 590 beneficiários do Rendimento Mínimo Garantido, bem como 55.388 pessoas no âmbito do Mercado Social de Emprego.

No quadro do FEDER, estão a ser financiados 102 projectos, que, numa maioria muito significativa, contribuem para a viabilização de processos de inserção, conciliação da vida familiar e profissional e para a igualdade de oportunidades.

Quanto à acção-tipo "Novas Oportunidades" que foi acima indicada como uma iniciativa com carácter inovador, estão em execução 16 projectos, envolvendo 46 entidades, com um volume de financiamento de, aproximadamente, 6.187.672 euros

A Promoção do Desenvolvimento Social, para lá de designação do próprio Eixo, constitui, sobretudo, como que uma missão colectiva, prosseguida por todos nós os que, de uma forma ou de outra e à medida das respectivas competências, temos vindo a dar o nosso melhor para a diminuição dos desequilíbrios e injustiças sociais.

A pobreza e a exclusão social são inimigos de respeito que afectam a dignidade pessoal. Por isso, a luta a favor da inserção e da igualdade de oportunidades tem que prosseguir, fazendo congregiar esforços e recursos. O POEFDS, constituindo um recurso ao serviço do desenvolvimento pessoal e profissional de cada português, a não desperdiçar na construção de uma maior coesão nacional, é também um desafio a enfrentar, porque:

"Tudo o que imaginamos intensamente,
Desejamos ardentemente,
Acreditamos sinceramente
E perseguimos entusiasticamente...
Inevitavelmente acontecerá".



Sub-Programa Integrar - Medida 3:

"INTEGRAÇÃO SÓCIO-PROFISSIONAL DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA"

Susana Pereira*

Introdução

A política nacional de Reabilitação tem absorvido as orientações e os princípios instituídos por diversos organismos internacionais, alguns dos quais têm desempenhado um papel essencial na procura e na divulgação de respostas para as pessoas com deficiência.

O Tratado de Amsterdão, ao enunciar o princípio da igualdade de oportunidades, veio contribuir de forma decisiva para a promoção dos direitos das pessoas com deficiência, e consequentemente, abriu mais uma porta para a melhoria da sua qualidade de vida.

Embora, nos últimos anos, se tenham vindo a multiplicar esforços em prol da integração sócio-profissional desta população, ainda há um vasto caminho a percorrer no âmbito da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego. O Plano Nacional de Emprego, na sua Directriz 9, ao estabelecer um conjunto de prioridades relacionadas com a promoção da empregabilidade num "mercado aberto a todos", nomeadamente pessoas com deficiência, deixa bem clara a necessidade de implementação de medidas facilitadoras da inserção sócio-profissional.

Porque no mundo actual o trabalho assume uma dimensão fundamental, o desempenho de uma actividade profissional é considerado uma vertente importante do exercício da cidadania e um meio privilegiado de desenvolvimento social e de reforço da auto-estima. No acesso ao emprego, as pessoas com deficiência deparam-se com dificuldades específicas e muitas são excluídas do mercado de trabalho por falta de qualificações, de aptidões profissionais ou experiência, daí o papel da formação e do apoio complementar, como formas de garantir uma eficaz preparação para o mercado de trabalho.

Foi neste cenário que o **Sub-Programa Integrar** se revelou um instrumento de importância capital, proporcionando não só a possibilidade de aquisição de uma formação qualificante, mas também de desenvolvimento pessoal e de reforço da auto-confiança. Especificamente, o objectivo essencial da Medida 3 foi proporcionar uma integração profissional, com iguais oportunidades de formação e de carreira, desenvolvendo, em simultâneo, a capacidade individual de competir e permanecer no mercado de trabalho. Durante os seis anos do Quadro Comunitário de Apoio II (QCA II), esta foi a grande linha orientadora das diversas Entidades que participaram no Sub-Programa.

Caracterização da intervenção

Na vigência do QCA II foram desenvolvidos quase sete centenas de projectos, sendo que, a grande maioria, tinha um carácter plurianual, com planos de actividades que podiam estender-se até aos 4 anos de duração, tal como o Regulamento de Acesso à Medida 3 previa. A formação podia ser realizada em grupo ou individualmente, assente em planos estruturados em 3 fases: avaliação/orientação profissional, qualificação profissional e especialização e/ou experiência profissional em situação real de trabalho. Excepcionalmente, alguns formandos poderiam ser alvo de apoio por um período suplementar de 6 meses no final da 2ª e/ou 3ª fase, se esta situação fosse fundamental para a sua integração profissional.

Ao longo dos anos, o número de projectos realizados aumentou ligeiramente, notando-se uma quebra no ano de 1996, que também se repercutiu no número de beneficiários e nas actividades realizadas, por ter sido o ano de transição da Gestão do Sub-Programa. Na região de Lisboa e Vale do Tejo foi onde se concentrou, anualmente, o maior número de projectos, facto que se explica pela densidade populacional e pela dimensão das instituições desta região. De realçar que, no Alentejo, o número de projectos duplicou de 1994 para 1999.

O número de beneficiários abrangidos sofreu um acréscimo anual, registando-se uma ligeira redução no ano de 1996, pelas razões invocadas anteriormente. Em 1994 foram abrangidos 12.4% do total dos beneficiários, em 1996 apenas 10.4% e em 1999 23%. Este aumento está intimamente relacionado com o reforço da

dotação anual da Medida, uma vez que as Entidades foram alargando o número de beneficiários, como forma de rentabilizar os recursos humanos e financeiros envolvidos. A região de Lisboa e Vale do Tejo foi, sem dúvida, a que reuniu maior número de beneficiários, abrangendo quase 20.000 pessoas (47.8% do total), seguindo-se a região Centro, com cerca de 23% do número total de beneficiários.

As Instituições intervenientes foram essencialmente "Outras associações sem fins lucrativos", com um peso de cerca de 31% em cada ano. Nesta categoria estão integradas as Instituições Particulares de Solidariedade Social e nestas, há a realçar as diversas delegações da Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental e núcleos da Associação Portuguesa de Paralisia Cerebral. De 1994 a 1999, o número de Entidades ligadas a estes movimentos foi aumentando, porque, através das direcções nacionais e do trabalho em parceria, deu-se um efeito multiplicador de experiências que fez com que a adesão aos projectos e a dinamização da Medida fossem cada vez mais evidentes. Em segundo lugar, colocaram-se as Cooperativas, designadamente as CERCI's, o que revela a importância do movimento cooperativo na área da reabilitação. De facto, a generalidade das CERCI's que beneficiaram de financiamento do Sub-Programa Integrar apresentaram uma grande dinâmica na intervenção e protagonizaram uma diversidade de respostas com qualidade, capazes de responder aos mais actuais desafios do mercado de emprego.

De salientar ainda que 6.5% das Entidades que desenvolveram projectos foram organismos públicos, nomeadamente o IEFP, os Hospitais



Psiquiátricos e os ex-Centros Regionais de Segurança Social. Na categoria dos organismos públicos, sobressai o trabalho promovido pelos Hospitais Psiquiátricos que se lançaram na aposta da formação profissional, o que nem sempre foi fácil por se tratarem de estruturas da administração pública. As experiências de formação profissional com pessoas portadoras de doença mental foram bastante inovadoras na medida em que proporcionaram, não só a aquisição de conhecimentos, mas também porque sensibilizaram a comunidade para a área da saúde mental, área essa que necessita de um grande investimento.

Relativamente aos projectos desenvolvidos ressaltam, como acções de formação mais fre-

quentadas, a carpintaria seguindo-se a jardinagem e a costura. As Instituições investiram em formação diversificada verificando-se que, nos anos mais recentes, os seus interesses e os dos formandos foram evoluindo no sentido de abarcar áreas mais inovadoras e ligadas às novas tecnologias. A partir do ano de 1997, as áreas de formação foram-se diversificando e alterando, traduzindo a disponibilidade e a nova mentalidade da comunidade empresarial em relação à problemática da deficiência/emprego.

De 1997 a 1999, os cursos de informática sofreram um acréscimo em número de formandos, verificando-se que tanto os jovens como as Entidades onde estão inseridos, estão cada vez

mais atentos às possibilidades oferecidas pelo desenvolvimento da sociedade da informação, em termos de novas oportunidades de emprego e de novos desafios.

No que diz respeito às modalidades da formação, há a salientar que muitas acções foram realizadas em posto de trabalho, o que, por si só, constituiu uma forma importante de sensibilização da comunidade.

De 1994 a 1999, foram abrangidos 35.408 formandos, dos quais 59.5% eram portadores de deficiência mental, seguindo-se os formandos com deficiência motora com um peso de 11.9%. Quanto à caracterização dos formandos abrangidos 59.8% foram homens e 40.2% foram mulheres, dado que se pode relacionar com o facto dos cursos mais frequentados estarem ligados a áreas tradicionalmente masculinas como a carpintaria e serralharia. Tal como foi assinalado anteriormente, a população abrangida foi essencialmente jovem, verificando-se que grupo com menos de 25 anos tem um peso de 68%.

Nos 6 anos de abrangência do QCA, "foram criados mais de 2.700 postos de trabalho. As saídas profissionais aumentaram e diversificaram-se nos últimos anos, devido à crescente eficácia da formação ministrada e da importância de que se revestiram as acções complementares à formação. Muitas Entidades lançaram-se em projectos de criação de empresas de inserção, como forma de colmatar dificuldades acrescidas que se fazem sentir em relação a determinadas deficiências ou a certas zonas do país.

No entanto, as acções da Medida 3 não se

esgotaram na formação profissional. Paralelamente, foram desencadeadas intervenções junto das famílias, da comunidade local, das empresas, etc, conduzindo a uma multi-responsabilização de toda a sociedade, de forma a encontrar respostas adequadas e integradas, e que se designaram por "Outras acções".

Relativamente aos seus beneficiários, foram as pessoas com deficiência mental que constituíram o grupo mais numeroso, seguindo-se as pessoas com deficiência motora e depois as pessoas com deficiência sensorial. Quanto à situação face ao emprego, do total de beneficiários abrangidos na vigência do QCA II, 71.5% foram desempregados à procura do 1º emprego, o que se compreende pela estrutura etária da população, que é maioritariamente jovem, com menos de 25 anos. A estas pessoas (que eram, sobretudo, ex-formandos, técnicos, familiares de pessoas com deficiência, agentes da comunidade, empresários, etc) foram dirigidas, essencialmente, acções de informação/sensibilização e acções de acompanhamento pós-formação.

Sendo complementares às acções de formação realizadas, as "Outras acções" desenvolvidas, vieram enriquecer os objectivos da formação profissional permitindo uma abordagem abrangente dos percursos de inserção sócio-profissional. Este enquadramento possibilitou uma maior rentabilização de recursos humanos, técnicos e financeiros, já que permitiu uma intervenção não apenas junto dos beneficiários directos das acções de formação, mas também junto das suas famílias, da comunidade onde vivem, do tecido empresarial e de outros agentes locais, proporcionando o alargamento



das oportunidades de acesso ao mercado de emprego e a eliminação de obstáculos diversos.

Nos últimos anos, assistiu-se a uma valorização inequívoca das acções de acompanhamento pós- formação, pois, à medida que os projectos evoluíram, evidenciou-se a necessidade de proporcionar apoio complementar às pessoas que terminavam os percursos formativos. A pessoa com deficiência, quando obtém uma colocação profissional, não deixa de ser portadora de uma desvantagem. Apesar de, durante o percurso formativo, ter adquirido alguma autonomia a nível individual e social, grande parte das vezes, esta não é suficiente para compensar os desequilíbrios que surgem durante a adaptação a um posto de trabalho. Nesta perspectiva, compreende-se que, do total dos beneficiários de "Outras acções", 27.4% frequentaram este tipo de acção, pois o acompanhamento foi assumido, em muitos casos, como a chave dos sucesso da inserção profissional.

No seio de muitos projectos, surgiu, ainda, a necessidade de empreender acções de informação e sensibilização focalizadas nas capacidades e aptidões da pessoa com deficiência, junto da comunidade local e do tecido empresarial. Este trabalho permitiu a criação de respostas sistemáticas e soluções inovadoras verdadeiramente enraizadas na comunidade. O tipo de actividades desenvolvidas traduziu-se sobretudo na edição de boletins informativos, realização de programas de rádio, seminários, debates, colóquios, encontros desportivos, etc.. Foram muitas as Instituições que organizaram encontros de homenagem e distinção de empresários das regiões onde estavam implantadas, reconhecendo publicamente o empenha-

mento e boas práticas dos empregadores, conferindo visibilidade, voz e mérito às acções de integração nas empresas.

Conclusão

Apesar do longo caminho percorrido, nos nossos dias ainda persistem obstáculos que impedem a pessoa com deficiência de participar plenamente na vida em sociedade. Sendo o emprego uma vertente central da vida de todos nós, a participação no mercado de trabalho é considerada fulcral para o exercício da cidadania, sobretudo para as pessoas portadoras de deficiência.

No entanto, estas pessoas deparam diariamente com obstáculos difíceis de transpor, relacionados não só com os seus *handicaps*, mas também com preconceitos e comportamentos pouco esclarecidos por parte de empregadores e empregados sem deficiência, que não valorizam as aptidões, mas antes as limitações. É com frequência que se encontram pessoas com deficiência excluídas do mercado de trabalho, sendo também as primeiras a serem dispensadas em caso de recessão económica. O desemprego não tem directamente que ver com falta de capacidades ou qualificações, mas com preconceitos e entraves diversos.

A Medida 3 do Sub-Programa Integrar, pela sua própria estruturação, tentou responder a esta rede de preocupações, procurando promover a igualdade de oportunidades, fomentar a eliminação de discriminações neste domínio e elevar os níveis de participação das pessoas com deficiência. Tal



como as outras Medidas do Sub-Programa, desenvolveu soluções integradas e inovadoras, com carácter abrangente, que permitiram a elevação progressiva da qualidade de vida de muitas pessoas, algumas das quais porque acederam ao mercado de emprego, outras porque ampliaram mecanismos de auto-estima e auto-confiança, preparando-se para os desafios do mundo laboral e da vida social.

Ao mesmo tempo, e para complementar as acções de acompanhamento e de formação desenvolvidas um pouco por todo o país, foi feito um trabalho de informação e sensibilização para a problemática da deficiência que muito contribuiu para o alargamento de oportunidades e

para o aprofundamento do trabalho em parceria, já que ao longo do Quadro Comunitário de Apoio, a cooperação e a co-responsabilização dos sectores público e privado, se afirmaram como estratégias fundamentais para um trabalho de solidariedade cada vez mais profícuo e eficaz.

Em hora de balanço final, podemos afirmar que foi de grande pertinência o trabalho levado a cabo por todas as Entidades intervenientes do âmbito da Medida 3, tendo sido dado um grande salto ao nível da qualidade das respostas formativas para as pessoas com deficiência.

** Responsável da Medida 3
Sub-Programa Integrar*



Centro de Educação e Formação Profissional Integrada (CEFPI)

UMA METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO E ORIENTAÇÃO VOCACIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

Adelina Freitas *

O objectivo principal da orientação vocacional é promover o processo de auto-conhecimento individual, através da descoberta de competências e motivações pessoais, de forma a facilitar a construção de um projecto de vida que integre, em simultâneo, as opções mais adequadas e as dimensões de realização pessoal e profissional dos indivíduos.

Este processo de auto-conhecimento torna-se fulcral, quando reportado para grupos vulneráveis do ponto de vista vocacional como os que integram cidadãos com deficiência intelectual. Para estes grupos o acúmulo de vivências de insucesso anteriores provoca com frequência auto-imagens desajustadas, tornando difícil a clarificação de capacidades e interesses individuais e inviabilizando a sua apropriação pelos processos de decisão de âmbito vocacional.

Em todo o seu trajecto de vida, foram sendo sucessivamente subestimadas as suas capacidades para tomar decisões, mesmo as de carácter mais simples. Todo o percurso escolar, familiar e social foi, muitas vezes, organizado no sentido de melhor responder àquilo que os outros entenderam como as boas soluções.

A superproteção familiar, que continua a ser uma das características dominantes de muitas famílias, conjugada com as atitudes paternalis-

tas e assistenciais, muito frequentes nos profissionais de reabilitação, impedem que as pessoas com deficiência possam participar nos processos de decisão sobre os seus interesses, motivações e expectativas.

Ao pretendermos que as pessoas com deficiência sejam sujeitos activos no seu processo de integração temos que provocar uma ruptura definitiva com estas práticas.

Na Unidade de Avaliação e Orientação do C.E.F.P.I desenvolvemos, desde 1993, um modelo de avaliação e orientação que privilegia as metodologias de avaliação de desempenho. Esta opção foi entendida como um garante da participação do indivíduo no processo. Assim, impõe um conjunto de procedimentos que reportam o indivíduo para uma leitura mais directa e fácil de competências e interesses, com implicações ao nível do processo de construção do seu auto-conhecimento. Neste sentido, a metodologia desenvolvida neste modelo foi informada por um conjunto de pressupostos que devem ser assinalados:

- A utilização de uma linguagem acessível;
- A clarificação das razões da realização de provas, exames ou outras tarefas avaliativas, nos vários momentos do processo;



- A criação de condições de adaptação, com o objectivo de levar o jovem a familiarizar-se com o espaço físico e humano e a estabelecer relações com os colegas e técnicos;
- A explicitação de regras e objectivos do percurso;
- A vinculação do estagiário a cada momento do percurso avaliativo, em função das suas necessidades;
- O enfoque da avaliação na capacidade do indivíduo para utilizar o seu potencial, com a preocupação de não induzir a escolha profissional.

O processo de avaliação e orientação é assegurado por uma equipe multidisciplinar constituída por uma Assistente Social, uma Médica, uma Psicóloga, quatro Técnicos de Avaliação de Desempenho e uma Técnica de Colocação e desenvolve-se em dois momentos fundamentais - **Avaliação Inicial e Estágio.**

Na **Avaliação Inicial** é efectuada uma recolha e classificação da informação, de modo a clarificar as razões do pedido e analisar os percursos que melhor respondem às necessidades. Nas situações em que o estágio de avaliação na Unidade de Avaliação e Orientação não constitui a me-



lhora resposta, são asseguradas informações sobre outros recursos, que melhor se ajustam às ajudas pretendidas. Nestas situações, são facilitados procedimentos de procura activa e directa, de forma a contrariar qualquer crença de abandono institucional que induza à exclusão.

O **Estágio** de avaliação tem a duração média de seis semanas e desenvolve-se em três fases.

Na primeira fase, que denominamos de **exploração**, são privilegiadas situações individuais e grupais em torno de suportes de avaliação, que proporcionam ao estagiário a possibilidade de evidenciar aptidões gerais, através do contacto com materiais e ferramentas de várias áreas profissionais.

O objectivo é conhecer o estagiário nas suas múltiplas dimensões, recolhendo e tratando toda a informação sobre relacionamento interpessoal, auto-conhecimento, competências cognitivas, dinâmica familiar, expectativas individuais e familiares, percurso escolar e envolvimento na comunidade.

São implementadas estratégias facilitadoras do auto-conhecimento, condição necessária para que o estagiário se implique e seja sujeito no seu próprio processo de avaliação. No final desta fase é negociada com o estagiário uma hipótese de orientação.

Na segunda fase, **verificação**, pretende-se, a partir da realização das tarefas representativas dos elementos essenciais de uma profissão, analisar se o percurso definido na fase anterior é compatível com as características do estagiário. Pretende-se, ainda, identificar hipotéticas

necessidades de compensação e adaptação, aprofundar o conhecimento a nível psicossocial e desenvolver o interesse do estagiário pela apropriação do seu projecto. Para isso, o estagiário recebe informação detalhada sobre os diferentes locais de trabalho, sobre as exigências das áreas profissionais escolhidas e, sempre que possível, são proporcionados estágios de observação participante, em situações reais de trabalho.

Na terceira e última fase, a que chamamos **construção**, o objectivo é construir com o estagiário um projecto de vida.

São identificadas as suas áreas profissionais preferenciais e sinalizadas as suas necessidades a nível de autonomia, socialização, hábitos de trabalho e funcionamento pessoal e desenvolvimento cognitivo.

São equacionados os recursos que vão permitir a concretização do projecto, quer a nível profissional (centros de formação, centros de emprego, centros de apoio ocupacional, mercado aberto e outros) quer a nível social, ou seja, aqueles que lhe vão garantir o pleno exercício do direito à cidadania.

Finalmente, o projecto definido é analisado com a família, na presença do estagiário, para que esta, ao tomar conhecimento dos resultados, se implique na concretização do projecto, alterando formas de estar e influenciando a modificação das estruturas e práticas sociais condicionantes da sua integração.

Na medida em que os recursos nem sempre asseguram respostas atempadas que garantam continuidade ao projecto definido com o esta-



giário, torna-se necessário criar mecanismos que facilitem a manutenção dos processos dinâmicos de confronto consigo próprio a que foi sujeito durante o estágio. Enquanto aguardam por respostas de âmbito vocacional, os estagiários são envolvidos em programas de intervenção psicossocial, individuais ou grupais, orientados por técnicos da equipa. Estas intervenções são definidas em conformidade com as necessidades individuais e passam por um apoio estruturado na Unidade de Avaliação e Orientação ou pela mobilização dos recursos comunitários (família, escola, colectividades culturais, desportivas, ou outros).

O desafio que se nos coloca é que o **antes** e o **depois** da avaliação e orientação vocacional tenha, para cada indivíduo, uma continuidade significativa no seu processo de desenvolvimento.

Torna-se necessário aprofundar a cooperação intersectorial e desenvolver uma adequada rede de parcerias que articulem e rentabilizem as diferentes respostas que o nível macro-social integra.

**Assistente Social
Coordenadora da Unidade de Avaliação e Orientação
Profissional do C. E. F. I.*



SAÚDE:

DECRETO-LEI N.º 505/99, DE 20 DE NOVEMBRO
Aprova o regime jurídico do licenciamento e da fiscalização do exercício da actividade das unidades privadas de diálise.

DECRETO-LEI N.º 176/2001, DE 1 DE JUNHO
(UNIDADES PRIVADAS DE SAÚDE - DIÁLISE)
Introduz alterações ao Decreto-Lei n.º 505/99, de 20 de Novembro, que aprovou o regime jurídico de licenciamento das unidades privadas de diálise.

DESPACHO N.º 14391, DE 10 DE JULHO, DR II Série
(Manual de Boas Práticas de Hemodiálise)

EDUCAÇÃO:

DECRETO LEI N.º 6/2001, DE 18 DE JANEIRO (GESTÃO CURRICULAR - ENSINO BÁSICO)
Aprova a reorganização curricular do ensino básico.

DL N.º 7/2001, DE 18 DE JANEIRO (GESTÃO CURRICULAR - ENSINO SECUNDÁRIO)
Aprova a revisão curricular do ensino secundário.

DESPACHO NORMATIVO n.º 15/2001, DE 19 DE MARÇO
(EXAMES SECUNDÁRIO)

DESPACHO NORMATIVO N.º 30/2001, DE 19 DE JULHO
(AVALIAÇÃO DAS APRENDIZAGENS NO ENSINO BÁSICO)

SEGURANÇA SOCIAL:

LEI N.º 17/2000, DE 8 DE AGOSTO (LEI DE BASES DO SISTEMA DE SOLIDARIEDADE E DE SEGURANÇA SOCIAL)
Aprova as bases gerais do sistema de solidariedade e de segurança social.

A presente lei define, no âmbito do instituído na Constituição da República Portuguesa, as bases gerais em que assenta o sistema público de solidariedade e segurança social.

DECRETO-LEI N.º 309-A/2000, DE 30 DE NOVEMBRO
(COMPLEMENTO DE DEPENDÊNCIA)

Procede à criação de uma nova prestação destinada a complementar a protecção concedida aos pensionistas de invalidez, velhice e sobrevivência dos regimes de segurança social em situação de dependência.

DECRETO-LEI N.º 230/2000, DE 23 DE SETEMBRO
(MATERNIDADE E PATERNIDADE)

Regulamenta a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, sobre a protecção da maternidade e da paternidade, no que se refere à protecção de trabalhadores abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, incluindo os trabalhadores agrícolas e do serviço doméstico.

DECRETO-LEI N.º 92/2000, DE 19 DE MAIO
(PROTECÇÃO ESPECIAL DOENTES DO FORO ONCOLÓGICO)

Garante um esquema de protecção especial às pessoas atingidas por doenças do foro oncológico.
Tem por objecto regular a protecção especial a atribuir às pessoas que sofram de doença do foro oncológico que, pela sua gravidade e evolução, origina, com acentuada rapidez, situação invalidante.

PORTARIA N.º 295/2000, DE 26 DE MAIO
PORTARIA N.º 949/2001, DE 3 DE AGOSTO
(ACTUALIZAÇÃO PENSÃO DE VELHICE E INVALIDEZ)

Fixa os valores dos coeficientes a utilizar no ano 2001 na actualização das remunerações a considerar na determinação da remuneração de referência que serve de base de cálculo das **pensões de invalidez e de velhice** do regime geral de segurança social. Revoga a Portaria n.º 295/2000, de 26 de Maio.

PORTARIA N.º 321/2000, DE 6 DE JUNHO (PROTECÇÃO ESPECIAL AOS HEMOFÍLICOS)

Aprova o Regulamento de Ajudas Sociais Pecuniárias concedidas a hemofílicos contaminados com o vírus da sida e respectivos familiares.

DECRETO-LEI N.º 327/2000, DE 22 DE DEZEMBRO
(PROTECÇÃO ESPECIAL À ESCLEROSE MÚLTIPLA)

Estabelece um regime jurídico de protecção especial na invalidez aos doentes com esclerose múltipla.

DECRETO-LEI N.º 208/2001, DE 27 DE JULHO (COMPLEMENTO EXTRAORDINÁRIO DE SOLIDARIEDADE)

Define as regras a observar na atribuição do complemento extraordinário de solidariedade.

O **complemento extraordinário de solidariedade** é uma prestação de natureza pecuniária, mensal, concedida oficiosamente por acréscimo ao montante das prestações referidas no presente diploma.

EMPREGO:

LEI N.º 142/99, DE 31 DE AGOSTO

Quarta alteração à Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, (Protecção da maternidade e da paternidade) alterada pelas Leis n.os 17/95, de 9 de Junho, 102/97, de 13 de Setembro, e 18/98, de 28 de Abril.

DECRETO-LEI N.º 70/2000, DE 4 DE MAIO

Altera a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, sobre a protecção da maternidade e paternidade, e procede à sua republicação rectificada.

DECRETO-LEI N.º 230/2000, DE 23 DE SETEMBRO (LEI DE PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E PATERNIDADE)

Regulamenta a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, sobre a protecção da maternidade e da paternidade, no que se refere à protecção de trabalhadores abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, incluindo os trabalhadores agrícolas e do serviço doméstico.

DECRETO-LEI N.º 29/2001, DE 3 DE FEVEREIRO (QUOTAS DE EMPREGO)

Estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade funcional igual ou superior a **60%**, em todos os serviços e organismos da administração central, regional, autónoma e local.

PORTARIA N.º 196-A/2001, DE 10 DE MARÇO (ESTÍMULO À OFERTA DE EMPREGO)

Regulamenta as modalidades específicas de intervenção do programa de estímulo à oferta de emprego, na sua componente de criação de emprego.

DECRETO-REGULAMENTAR N.º 6/2001, DE 5 DE MAIO (LISTA DE DOENÇAS PROFISSIONAIS)

Aprova a lista das doenças profissionais e o respectivo índice codificado.

HABITAÇÃO:

DECRETO-LEI N.º 329-B/2000, DE 22 DE DEZEMBRO - Altera o Regime do Arrendamento Urbano (SUBSÍDIO DE RENDA a famílias que carecem de ser apoiadas)

FISCALIDADE:

LEI N.º 30-C/2000, DE 29 DE DEZEMBRO
Orçamento do Estado para 2001
(ALTERA IRS/ EBF/ IMVEÍCULOS)

DECRETO-LEI N.º 198/2001, DE 3 DE JULHO (IRS/ IRC/ EBF)
Revê o Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, o Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Colectivas e o Estatuto dos Benefícios Fiscais e legislação avulsa que dispõe sobre regimes de benefícios fiscais.

AJUDAS TÉCNICAS:

DESPACHO N.º 15626/2000, DO SNRIPD, PUBLICADO NO DR II SÉRIE, DE 1 DE AGOSTO (Ajudas Técnicas para pessoas com deficiência).
Precisa os conceitos e define o universo das ajudas técnicas que será abrangido pelo montante global disponibilizado.

DESPACHO N.º 402/2001, DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE E MINISTÉRIO DA SAÚDE PUBLICADO NO DR II SÉRIE, DE 3 DE MAIO (AJUDAS TÉCNICAS)

O presente despacho de financiamento de ajudas técnicas visa, em regime supletivo ao regime geral, **facilitar o acesso das pessoas com deficiência** às ajudas técnicas necessárias e adequadas à prevenção, compensação ou neutralização das incapacidades e desvantagens resul-



tantes das **deficiências** e constitui um objectivo prioritário de todos os intervenientes no processo de **reabilitação e integração da pessoa com deficiência** a nível social, educativo e profissional, por forma a dar-se execução ao disposto na lei de bases da prevenção e da reabilitação e integração das pessoas com deficiência.

DEFICIENTES DAS FORÇAS ARMADAS:

DECRETO-LEI N.º 50/2000, DE 4 DE ABRIL (STRESS DE GUERRA)

Cria a Rede Nacional de Apoio aos militares e ex-militares portugueses portadores de perturbação psicológica crónica resultante da exposição a factores traumáticos de stress durante a vida militar, instituída pela Lei n.º 46/99, de 16 de Junho.

DIVERSOS:

RESOLUÇÃO N.º 114/2000, DE 18 DE AGOSTO, DR IIS (SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO)

Estabelece o enquadramento institucional da actividade do Governo em matéria de Sociedade da Informação

PORTARIA N.º 1101/2000, DE 20 DE NOVEMBRO (DISPOSIÇÕES LEGAIS APLICÁVEIS AO PROJECTO E À EXECUÇÃO DE OBRAS)

Aprova a relação das disposições legais a observar pelos técnicos responsáveis dos projectos de obras e sua execução. O regime legal de urbanismo e habitação deve ter como um dos seus objectivos facilitar às pessoas com deficiência o acesso à utilização do meio edificado, incluindo os espaços exteriores; para estes efeitos, a legislação aplicável deve ser revista e incluir obrigatoriamente medidas de eliminação das barreiras arquitectónicas.

DECRETO-LEI N.º 56/2001, DE 19 DE FEVEREIRO

Estabelece o novo sistema de incentivos do Estado à comunicação social.

PORTARIA N.º 204/2001, DE 14 DE MARÇO

Fixa a documentação necessária à instrução dos processos

de candidatura ao sistema de incentivos do Estado à comunicação social, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 56/2001, de 19 de Fevereiro, e estabelece os critérios e a ordem de prioridades a considerar na sua selecção e graduação.

PORTARIA N.º 225/2001, DE 19 DE MARÇO (PORTE PAGO) Estabelece os preços mínimos de assinatura a que estão sujeitas as publicações periódicas para efeitos da atribuição de porte pago.

Os preços mínimos agora fixados, como requisito essencial para aceder ao porte pago, resultam de um consenso a propósito gerado aquando da audição de todas as associações do sector.

DECRETO REGULAMENTAR N.º 10/2001, de 7 de JUNHO (ACESSIBILIDADE AOS ESTÁDIOS)

Aprova o Regulamento das Condições Técnicas e de Segurança dos Estádios.

ASSOCIAÇÕES:

LEI N.º 151/99, DE 14 DE SETEMBRO (ALTERAÇÃO AOS BENEFÍCIOS FISCAIS DAS PESSOAS COLECTIVAS DE UTILIDADE PÚBLICA)

Actualiza o regime de regalias e isenções fiscais das pessoas colectivas de utilidade pública.

DESPACHO NORMATIVO N.º 31/2000, DE 31 DE JULHO (ACORDOS DE COOPERAÇÃO SS/IPSS)

Normas reguladoras da cooperação entre os centros regionais de segurança social e as instituições particulares de solidariedade social.

Ano 2002**JANEIRO**

4º Curso – Desenvolvimento Infantil: olhares multidisciplinares

4º Curso – Adolescência: olhares multidisciplinares

Data: 5 de Janeiro a 11 de Maio

Local: Lisboa

Informações: Filomena Simões. Espaço para a Saúde da Criança e do Adolescente (ESCA), Rua de Arroios, 165, 1150-053 Lisboa, Tel. 21 357 20 80, Fax. 31 355 10 49, <http://planeta.clix.pt/esca>, e-mail: esca.ped@clix.pt

Colóquio "Alunos com Necessidades Especiais – Inclusão/Exclusão? – Novas Tecnologias – Que Respostas?"

Data: 17 a 18 de Janeiro

Local: Instalações da Microsoft

Informações: Escola Secundária de Camilo Castelo Branco, Carnaxide, Tel. 21 418 90 59, Fax. 21 418 90 63, <http://www.mlhatlantica.pt/eventos.htm>, e-mail: cc@mail.malhatlantica.pt

5º Curso: Iniciação à Dançoterapia – Análise do Movimento. Método Cary Rick

Data: Janeiro (16,23 e 30), Fevereiro (6) de 2002

Local: Lisboa

Informações: Instituto Superior de Psicologia Aplicada (ISPA) Rua Jardim do Tabaco, 34 - 1149-041 Lisboa Tel. 21 881 17 00 - Fax. 21 886 09 54, e-mail: dfp@ispa.pt

FEVEREIRO

Curso de Pós-Graduação sobre o Tratamento do Neurodesenvolvimento – 2º Módulo

Data: 18 de Fevereiro a 15 de Março

Local: Centro de Reabilitação de Paralisia Cerebral Calouste Gulbenkian – Lisboa

Informações: Maria Antónia Ginestal - Gabinete de Apoio Técnico, Centro de Reabilitação de Paralisia Cerebral Calouste Gulbenkian, Av. Rainha D. Amélia, 1600-676 Lisboa, Tel. 21 751 27 00, Fax. 21 751 27 27

MARÇO

VI Jornadas da Associação Portuguesa de Documentação e Informação de Saúde

Data: 11 e 12 de Março de 2002

Local: Biblioteca da Faculdade de Farmácia

Informações: Faculdade de Farmácia, Rua do Norte 3000-295 Coimbra, Tel. 239 85 99 32, Fax. 239 82 71 26, e-mail: bffc@ciuc.pt

XXVI Convocatória de Bolsas de Formação Profissional para Pessoas com Incapacidades Físicas

Local: Lisboa, Data: Março de 2002

Informações: Fundação MAPFRE Medicina, Rua Castilho, 52, 1ª Planta, 1250-071, Lisboa, Tel. 21 381 97 67, Fax. 21 381 97 09, <http://www.mapfremedicina.es>

II Congresso da CERCILEI – Onde está a diferença? Uma realidade – vários contextos

Local: Leiria

Data: 6 a 8 de Março

Informações: CERCILEI, Estrada das Moitas Altas, 279, Pinheiros, Apartado 571, 2401-976 Leiria Tel. 244 85 09 70, Fax. 244 85 09 71

Não Discriminação + Acção Positiva = Integração

Local: Madrid

Data: 20 a 23 de Março

Informações: Avda de la Capital de Espana Madrid s/n 28042 Madrid – Espanha, <http://www.disabilityeuropean-congress.org/>

ABRIL

2ª Assembleia Mundial sobre o Envelhecimento

Data: 8 a 12 Abril

Local: Madrid/Espanha

Informações: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/Instituto de Migraciones y Servicios Sociales Tel. +34 91347 86 20/15, <http://www.Seg-Social.es/lmserso>

Candidaturas ao Programa CITE 2002 – Ciência, Inovação e Tecnologia em Reabilitação

Data: 15 a 30 de Abril



Informações: Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (SNRIPD)
Av. Conde de Valbom 63, 1049-178 Lisboa ou Centro de Investigação e Formação Maria Cândida da Cunha, Rua Almirante Gago Coutinho, Quinta da Malvazia, Unhos – 2685-784 Sacavém - Tel. 21 940 64 00, Fax. 21 941 13 24

MAIO

Simpósio Internacional e Multidisciplinar: Crianças e Jovens em Risco – da Investigação à Intervenção

Data: 2 a 3 de Maio

Local: Coimbra

Informações: ASIC – Associação de Saúde Infantil de Coimbra, Hospital Pediátrico – Av. Bissaya Barreto, 3000-076 Coimbra, Tel. 239 480 335, Fax. 239 484 464
e-mail: asic.hp@mail.telepac.pt

Encontro Nacional "Pensar a Intervenção Precoce"

Data: 13 a 14 de Maio

Local: Universidade Católica Portuguesa

Informações: Departamento de Educação Básica, NOEEE, Av. 24 de Julho, 140, 1350-346 Lisboa
Tel. 21 393 46 05, Fax. 21 393 46 93
e-mail: intervencaoprecoce@deb.min-edu.pt

Perturbações do Espectro do Autismo em Crianças com Trissomia 21: Casos-Problema

Data: 24 de Maio

Local: Faculdade de Letras da Universidade Clássica de Lisboa

Informações: Centro de Desenvolvimento Infantil – Clínica Universitária de Pediatria do Hospital de Santa Maria e Associação de Trissomia 21, Av. Prof^o Egas Moniz, 1600-035 Lisboa, Tel. 21 780 53 24, Fax. 21 754 01 20
e-mail: tellefreitas@clix.pt

JUNHO

Colóquio "O Deficiente ...Que Direitos?"

Data: 14 de Junho

Local: Vila Nova de Gaia

Informações: APD- Delegação de Vila Nova de Gaia, Rua Dr. Carlos Brandão, nº 16, 1º piso – 4440-087 Vila Nova de Gaia Tel. 223 711 483 Fax. 223 711 484
e-mail: gaia@apd-portugal.org

Conferência sobre a Educação e a Transição para a Vida Adulta de Crianças e Jovens com Deficiência Acentuada
Data e Local:

12 de Junho de 2002 na Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa

13 de Junho na Faculdade de Psicologia e Ciências de Educação do Porto

Informações: Instituto de Inovação Educacional com a colaboração da Faculdade de Psicologia e Ciências de Educação do Porto

AGOSTO

Exposição de Pintura e Arte Gráfica

Data: 6 a 25 de agosto

Local: Munchen, Berlim

Informações: Klaus Mecherlein, Natalie Schober, EUWARD, HPCA-KUNSTwekstatt, Hirs

OUTUBRO

Dia Nacional de Informação 2002

Data: 14 de Outubro

Local: Porto

Informações: Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (SNRIPD) Av. Conde Valbom, 63, 1069-178 Lisboa, Tel. 21 792 95 00, Fax. 21 797 26 42

Congresso APSI "Crescer em Segurança"

Data: 9 e 10 de Outubro

Local: Centro Escolar Turístico Hoteleiro do Estoril

Informações: Associação para a Promoção da Segurança Infantil, Vila Berta, nº 7, 1º Dto, 1170-400 Lisboa
Tel. 21 887 01 61 Fax. 21 888 16 00
e-mail: apsi@mail.telepac.pt

Conferência Recovery Rehabilitation and the Decade of the Person: Innovations for the New Millennium

Data: 24 a 26 de Outubro

Informações: National Institute on Disability and Rehabilitation Research and the Center for Mental Health Services, Substance Abuse and Mental Health Services Administration, Tel. +617 353 35 49, e-mail: byanulis@bu.edu

NOVEMBRO**9th International Portage Association Conference**

Data: 7 a 10 de Novembro

Local: Paphos, Chipre

Informações: Demetrios I. Neophyton, Cyprus Portage Foundation, P.ºBox 20590, 1660 Nicosia, Cyprus e-mail: csjfound@spidernet.com.cy

DEZEMBRO**Comemorações Nacionais do Dia Internacional da Pessoa com Deficiência 2002**

Data: 2 e 3 de Dezembro

Local: Aveiro

Informações: Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (SNRIPD), Av. Conde Valbom, 63, 1069-178 Lisboa, Tel. 21 792 95 00, Fax. 21 797 26 42

Ano 2003**Congresso Internacional AUTISME-EUROPE 2003**

Data: 14, 15 e 16 de Novembro

Local: Centro de Congressos de Lisboa

Informações: APPDA – Associação Portuguesa para Protecção aos Deficientes Autistas
Rua Bairro de Ajuda, 1300-565 Lisboa
Tel. 21 361 62 50, Fax. 21 361 62 59
e-mail: appda.autismo@mail.telepac.pt



COMEMORAÇÕES NACIONAIS DO DIA INTERNACIONAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA 2002 E DIA NACIONAL DE INFORMAÇÃO 2002

À semelhança dos anos anteriores, o Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (SNRIPD), organismo responsável pelo planeamento, coordenação, desenvolvimento e execução da política nacional de prevenção, reabilitação, inserção e integração das pessoas com deficiência, vai promover, no último trimestre deste ano, os seguintes eventos:

- Dia Nacional de Informação 2002, que decorrerá no dia 14 de Outubro, no Porto.
- Comemorações Nacionais do Dia Internacional da Pessoa com Deficiência 2002, que terão lugar em Aveiro, nos dias 2 e 3 de Dezembro.

Para informações adicionais contactar:
SNRIPD, Av. Conde Valbom, 63,
1069-178 Lisboa, Tel. 21 792 95 00, Fax. 21 797 26 42.

24ª SESSÃO DO COMITÉ PARA A REABILITAÇÃO E INTEGRAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Decorreu de 25 de Junho a 1 de Julho p.p., em Haia (Holanda), a **24ª Sessão do Comité para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (CD-P-RR)**. A Holanda foi o Estado que presidiu à Sessão.

Esta Sessão reuniu 17 Estados-membros do Acordo Parcial no domínio Social e da Saúde Pública do Conselho da Europa, 5 Estados observadores e ainda representantes de algumas Organizações Internacionais, a saber: EU, OIT, OCDE e OMS.

Entre os temas abordados destacam-se:

- a **Resolução AP(2001)1** relativa à introdução dos princípios do Design Universal no âmbito dos programas de formação de todos os agentes implicados nas matérias do urbanismo e da arquitectura, que foi designada por **Resolução de TOMAR**;
- Terminus do mandato do Comité de Peritos sobre o Impacto das Novas Tecnologias na Qualidade de Vida das Pessoas com Deficiência e aprovação da **Resolução RESP(2001)3 Towards full Citizenship of persons with disabilities though inclusive new technologies**;
- Definição da temática da 2ª Conferência Europeia de Ministros responsáveis pela política de reabilitação e integração das pessoas com deficiência que será subordinada ao tema **Melhorar a qualidade de Vida das Pessoas com Deficiência: de uma Política coerente a uma Participação Plena e Autónoma**. A realização desta Conferência terá lugar no ano 2003, em Málaga (Espanha);
- Criação de um Grupo de Redacção com vista à definição do mandato do Grupo de **Trabalho sobre as Mulheres com Deficiência**.

Houve, ainda, lugar para os participantes efectuarem uma **Visita Técnica**, a uma Quinta

e a um Hotel situados em Driebergen e Oudewater, respectivamente, onde trabalham pessoas com deficiência mental.

A 25ª Sessão do CD-P-PRR e a reunião do **Comité dos Altos Funcionários responsáveis pela preparação da 2ª Conferência Europeia de Ministros**, terão lugar na Irlanda, entre os dias 10 e 14 de Junho (10-12 de Junho CD-P-PRR; 13-14 de Junho Comité dos Altos Funcionários).

PRÉMIO ENGº JAIME FILIPE

O **Prémio Engº Jaime Filipe**, instituído em 2001, visa estimular a criatividade e a inovação nas áreas científica, tecnológica e de design de produtos, equipamentos e metodologias que contribuam para a promoção de autonomia das pessoas com deficiência.

Para qualquer pedido de esclarecimento, contactar:

Instituto para o Desenvolvimento Social
Departamento de Envelhecimento e Dependência,
Tel.: 21 318 49 00 Fax: 21 313 95 59
e-mail: premio.eng.j.filipe@seg-social.pt

SEMINÁRIO INTERNACIONAL PATRIMÓNIO OU PESSOA

Decorreu nos dias 23 e 24 de Junho p.p., um Seminário incidente sob a temática da interdição de cidadãos portadores de anomalia psíquica, designado por **PATRIMÓNIO OU PESSOA**, promovido pela FENACERCI.

Os trabalhos desenvolveram-se ao longo de duas áreas:

- 1) **o processualismo que leva à interdição;**
- 2) **relatos de exercício da tutela, como forma de representação das pessoas com deficiência.**

1. As diversas intervenções, caracterizaram-se pela crítica ao sistema jurídico vigente, mais preocupado com os aspectos patrimoniais do que propriamente com aspectos pessoais.

Destacou-se o aspecto negativo que assume o interditando ao longo de todo o processo, no qual assume a figura de arguido, como em qualquer processo criminal, não sendo sequer ouvido ao longo do referido processo.

A Lei considera as anomalias psíquicas dos interditados de igual modo, não havendo uma graduação.

Ainda acresce que, uma vez decretada a interdição, esta assume um aspecto praticamente estático, sendo muito difícil a implementação de qualquer alteração ao sistema de tutela definido.

Tornou-se claro que se deveria desenvolver um esforço conjunto no sentido de alterar a legislação e compatibilizá-la de modo a:

- tornar o processo de interdição mais digno, começando por eliminar o próprio nome "interdição";
- garantir no referido processo que sejam destacadas as capacidades, de forma a



poder graduar a interdição possibilitando a prática dos actos que as referidas capacidades permitam;

- criar um mecanismo de controlo do exercício da tutela.

2. A representação das pessoas com deficiência

Foram apresentadas algumas experiências estrangeiras de exercício de tutela por parte de Associações ou Fundações, especialmente constituídas para o efeito.

Uma das grandes necessidades de alteração legislativa prende-se com a possibilidade de exercício da tutela por parte de uma Instituição, situação que face à nossa legislação, está vedada.

Actualmente, o cargo de tutor é deferido em determinada pessoa que exerça, por exemplo, o cargo de Director de um certo estabelecimento, mas quando este deixar de exercer o cargo, e até mesmo se sair da Instituição, não deixará de ser tutor.

O que se pretende é que a tutela possa ser exercida, também, por uma Instituição, cabendo a esta a possibilidade de designar quem irá exercer de forma personalizada a referida tutela.

Tal situação poderá não ser importante quando estão vivos os pais ou familiares próximos do interdito, mas já o mesmo não se passa quando o interdito deixa de ter familiares e reside nalguma Instituição.

Deste modo, também aqui a legislação deverá acolher tal possibilidade, mesmo que reforce a fiscalização de tal exercício de tutela.

ACORDO TARIFÁRIO 2X1

Nos termos do Acordo assinado entre os Caminhos de Ferro Portugueses (CP) e o SNRIPD, toda a pessoa com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 80%, pode fazer-se acompanhar por alguém, em viagens para qualquer percurso, excepto suburbano, tendo o acompanhante direito a ser-lhe emitido um bilhete a título gratuito, válido para o mesmo comboio e percurso, em 2ª classe. A pessoa com deficiência pode beneficiar do citado anteriormente, mediante a apresentação à CP do Bilhete de Identidade e da Certidão de Incapacidade Multiuso, ou do cartão de deficiente das Forças Armadas. Para obtenção do bilhete gratuito, quer nas bilheteiras da CP, quer em trânsito, sempre que for o caso, é obrigatória a apresentação daqueles documentos.

Para informações adicionais contactar:
SNRIPD, Av. Conde Valbom, 63,
1069-178, Lisboa, Tel. 21 792 95 00,
Fax. 21 794 21 81

CARTÃO DE MOBILIDADE URBANA

Este cartão destinado a pessoas com dificuldades de locomoção física, permite o acesso a qualquer dos ascensores e elevadores de escadas já instalados nas áreas das Juntas de

Freguesia de Nossa Senhora de Fátima, Campo Grande, Lumiar, Alvalade e S. João de Deus, independentemente da Freguesia ou Município de origem do potencial utilizador.

Informações: Câmara Municipal de Lisboa, Departamento de Tráfego
Tel. 21 358 85 00, Juntas de Freguesia Emissoras do Cartão.

Agenda SNRIPD 2002

Como já vem sendo hábito desde 1999, foi lançada mais uma edição da **Agenda do SNRIPD**. Este ano, o tema centrou-se sobre o **Turismo, Desporto, Cultura e Lazer**, e contou com a colaboração do Instituto Nacional para Aproveitamento dos Tempos Livres dos Trabalhadores (INATEL).

Para o ano 2003, a temática será sobre o **Ano Europeu da Pessoas com Deficiência**.

2ª CONFERÊNCIA EUROPEIA DOS MINISTROS RESPONSÁVEIS PELAS POLÍTICAS DE INTEGRAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Passados doze anos, desde que se realizou, em Paris, a 1ª Conferência Europeia dos Ministros responsáveis pelas Políticas de Integração das Pessoas com Deficiência, a Espanha vai organizar, nos dias 7 e 8 de Maio de 2003, em Málaga, a 2ª conferência subordinada ao tema **Melhorar a Qualidade de Vida das Pessoas com Deficiência: prosseguir uma política coerente para uma plena e inteira participação**.

Foram definidos dois sub-temas a abordar naqueles dois dias, a saber:

- Alcançar a participação plena (igualdade de oportunidades, educação, emprego, etc.);
- Melhorar os serviços tendo em conta as perspectivas das pessoas com deficiência.

Foi proposto, ainda, incluir um estudo crítico sobre a implementação da Recomendação nº R(92)6 - "Uma Política Coerente para a Reabilitação das Pessoas com Deficiência" - e alguns casos específicos em boas práticas para alcançar a integração das mulheres com deficiência.

Nesta Conferência, para além dos Ministros dos 43 Estados-membros do Conselho da Europa, irão participar representantes de diversas Instituições, entre as quais se destacam: a União Europeia, os Grupos Executivos para os Direitos Humanos e Igualdade entre as Mulheres e



Homens e o Banco para o Desenvolvimento do Conselho da Europa.

Foi constituído um Comité de Altos Funcionários com vista a preparação da Conferência Europeia de Ministros responsáveis pelas políticas de Integração das Pessoas com Deficiência.

FINANCIAMENTO DO SISTEMA SUPLETIVO DAS AJUDAS TÉCNICAS

Foi publicado no Diário da República, II Série, o Despacho Conjunto nº 260, de 9 de Abril de 2002, sobre o Financiamento das Ajudas Técnicas para 2002.

	MINISTÉRIO DA SAÚDE	MINISTÉRIO DA SEGURANÇA SOCIAL E DO TRABALHO
2000	5000.000\$00	850.000\$00
2001	550.000\$00	950.000\$00
	2.743.388,43 Euros	4 738 580,02 Euros
2002	3 491 585,28 Euros	4 489 181,07 Euros

A verba global aprovada, para o corrente ano, é de 7.980.766,35 Euros, repartida pelo Ministério da Saúde (3 491 585,28 Euros) e pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho (4 489 181,07 Euros).

O quadro apresentado traduz a evolução do Financiamento das Ajudas Técnicas, desde 2000 até 2002.

1º CONGRESSO EUROPEU SOBRE AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. DECLARAÇÃO DE MADRID

No âmbito da Presidência Espanhola do Conselho da União Europeia, decorreu, em Madrid, de 21 a 23 de Março p.p., o 1º Congresso Europeu sobre as Pessoas com Deficiência, com tema: Não Discriminação + Acção Positiva = Integração.

Durante 4 dias, mais de quatrocentos participantes, representantes de todos os sectores sociais, oriundos dos vários países europeus e ibero-americanos, estiveram presentes naquele Congresso, durante o qual foi aprovada a Declaração de Madrid.

A Declaração de Madrid partindo da uma análise da situação actual das pessoas com deficiência, propõe a adopção de medidas urgentes baseadas na igualdade, na não-discriminação e na integração social.

O objectivo principal da Declaração é definir as ideias fundamentais e as linhas de actuação que deverão orientar a realização do Ano Europeu das Pessoas com Deficiência, em 2003.

O documento começa por uma declaração de princípios, segundo a qual todas as comunidades devem assegurar que as pessoas com deficiência possam desfrutar integralmente dos direitos humanos: civis, políticos, sociais, económicos e culturais, reconhecidos nas diversas Convenções Internacionais, no Tratado da União Europeia e nas Constituições de cada Estado-membro.

A Declaração considera que, a discriminação a que muitas vezes as pessoas com deficiência estão sujeitas é o resultado de serem, por vezes, ignoradas e esquecidas, impedindo-as de tomar parte activa na sociedade, o que origina com frequência a exclusão social.

Refere, ainda, que o reconhecimento da igualdade de direitos passa também pela assumpção de que as pessoas com deficiência constituem um grupo heterogéneo e que só as políticas que respeitem essa diversidade poderão funcionar.

Em linhas gerais a Declaração de Madrid estabelece como prioritário:

- a promulgação de legislação anti-discriminatória;
- a criação de medidas de sensibilização da opinião pública, com vista a uma maior consciencialização dos direitos das pessoas com deficiência;
- a criação de serviços que reforcem a capacidade de participação das pessoas com deficiência e sirvam de apoio às suas famílias;
- a promoção de medidas especiais de apoio à mulher com deficiência, exposta com frequência a múltiplas discriminações;
- a consideração das necessidades de acessibilidade das pessoas com deficiência nos processos de planeamento de qualquer actividade e não numa fase posterior;
- a promoção do acesso ao emprego, preferencialmente, no mercado normal de tra-

balho, como forma de lutar contra a exclusão social;

- a promoção do diálogo e cooperação com as pessoas com deficiência e suas organizações representativas, que devem estar sempre presentes em todas as acções e medidas de política que digam respeito a esta camada social.

A Declaração conclui com uma série de propostas de acção, que deverão ser assumidas pelas autoridades europeias, nacionais e locais, pelas empresas, sindicatos, meios de comunicação, e outros agentes como associações de consumidores, juvenis e religiosas.

IEFP NETemprego

Foi recentemente apresentado ao público, no sítio do IEFP na Internet, um conjunto de novos serviços interactivos, sob a designação de IEFP NETemprego, que procuram responder às expectativas e necessidades, tanto de empregadores como de candidatos a emprego – a par da disponibilização de uma linha telefónica gratuita (Linha Verde NETemprego), para apoio aos utilizadores destes novos serviços e prestação de informações quanto aos diversos programas e medidas de apoio ao emprego e à empregabilidade promovidos por este Instituto.

Estas novas funcionalidades proporcionam, de entre outras, as possibilidades:



- **Para empregadores:**
- de divulgar, mediante registo "on-line", as suas ofertas de emprego na Internet
- de consultar CV's de potenciais colaboradores
- de comunicar ofertas para difusão na rede de Centros de Emprego do IEFP
- **Para candidatos a emprego:**
- de publicitar os seus CV's
- de consultar ofertas de emprego, em Portugal ou no estrangeiro
- de adquirir e treinar técnicas de procura activa de emprego.

As pessoas com deficiência podem aproveitar este instrumento para publicitar o seu curriculum vitae e pesquisarem ofertas de emprego, recorrendo complementarmente, em caso de necessidade, ao apoio quer do Centro de Emprego da sua região quer a qualquer dos centros de recurso local e especializado credenciado pelo IEFP.

Para conhecer esta nova Bolsa de Emprego e Recrutamento na Internet, de acesso gratuito, consulte www.iefp.pt, ou contacte-nos através da Linha Verde NETemprego 800 200 670.

FORMAÇÃO E EMPREGO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Ao Instituto do Emprego e Formação Profissional estão cometidas competências em matéria de execução de políticas activas de emprego, designadamente o desenvolvimento, no contexto do Plano Nacional de Emprego, de intervenções delineadas numa óptica reparadora de situações de exclusão social, desiderato que engloba as medidas de reabilitação e integração sócio-profissional de pessoas com deficiência.

Neste contexto, foram celebrados dois contratos-programa, um entre o IEFP, o Gestor do Programa Operacional Regional de Lisboa e Vale do Tejo (PORLVT) e o Coordenador da Intervenção Regionalmente Desconcentrada do Emprego, Formação e Desenvolvimento Social e outro entre o IEFP e o Gestor do Programa Operacional do Emprego, Formação e Desenvolvimento Social (POEFDS).

No âmbito destes contratos-programas são apoiadas acções de reabilitação profissional aos seguintes níveis:

- Ao nível do desenvolvimento pessoal e profissional (pré-profissional, informação, avaliação/orientação profissional, formação profissional, readaptação ao trabalho);
- Ao nível da integração no mercado de trabalho (incentivos à contratação, instalação por conta própria, emprego protegido, apoio à colocação e acompanhamento pós-colocação, apoio ao teletrabalho e criação de uma bolsa de teletrabalhadores).

MAJORAÇÕES NOS PROGRAMAS DE EMPREGO DESTINADOS À POPULAÇÃO EM GERAL

As pessoas com deficiência podem beneficiar dos programas destinados à população em geral usufruindo de Majorações em alguns deles:

- O trabalho é equivalente a 18 X salário mínimo nacional, quando os postos de trabalho criados forem ocupados por pessoas com deficiência.
- Rede Ajuda (Portaria n.º 250/99 de 8 de Abril) que prevê uma majoração de 20% (18 X salário mínimo nacional + 20%), quando os postos de trabalho criados sejam preenchidos por pessoas com deficiência desempregadas;
- PAIPS – Programa de Apoio à Iniciativa Privada Social (R.C.M. n.º 91/99 de 12 de Agosto) que prevê uma majoração de 20% (18 X salário mínimo nacional + 20%), quando os postos de trabalho criados sejam preenchidos por pessoas com deficiência;
- PRODESCOOP – Programa de Desenvolvimento Cooperativo (Portaria n.º 1160/2000 de 7 de Dezembro) que prevê uma majoração de 25% (18 X salário mínimo nacional + 25%), quando os postos de trabalho criados sejam preenchidos por pessoas com deficiência. Também estabelece a instituição de um prémio de igualdade de oportunidades

no valor de 10% da totalidade dos apoios concedidos, quando haja lugar à criação de um mínimo de 5 postos de trabalho e pelo menos 40% sejam preenchidos por pessoas com deficiência.

- Programa de Estímulo à Oferta de Emprego (Portaria n.º 196-A/2001, de 10 de Março), que prevê:
 - No âmbito dos apoios à contratação, a atribuição de 18 X o salário mínimo nacional por cada posto de trabalho criado mediante a celebração de contrato de trabalho sem termo, desde que os mesmos sejam preenchidos por pessoas com deficiência;
 - No âmbito dos projectos de iniciativas locais de emprego e dos projectos de emprego promovidos por beneficiários das prestações de desemprego, uma majoração correspondente a 25% do valor do apoio financeiro concedido (18 X salário mínimo nacional + 25%), quando o posto de trabalho for preenchido por pessoa com deficiência;
 - A instituição de um prémio de igualdade de oportunidades no valor de 10% da totalidade dos apoios concedidos (excluídas as majorações), quando haja lugar à criação de um mínimo de 5 postos de trabalho e pelo menos 40% sejam preenchidos por pessoas com deficiência.



HOSPITALIDADE,

- Revista da Ordem Hospitaleira de S. João de Deus, de carácter trimestral, composta por três secções:
 - Técnico - Científica
 - Espiritual - Religiosa
 - Informativo-Noticiosa.

Contacto: Rua S. Tomás de Aquino, nº 20, 1600-203 Lisboa;
Tel. 217213300; e-mail: hospitalidade@ip.pt

NASCER E CRESCER,

- Revista do Hospital de Crianças Maria Pia, de carácter trimestral.

Contacto: Hospital de Crianças Maria Pia, R. Da Boavista, 827, 4050-111 Porto
Tel. 226089900; e-mail: nascerecrescer@hmariapia.min-saude.pt

ANADIAL,

- Revista trimestral da Associação Nacional de Centros de Diálise.

Contacto: Avº Marechal Craveiro Lopes, 8-B, 8º Andar,
1700-284 Lisboa
Tel. 217579785

SOMOS,

- Revista quadrimestral da CERC Lisboa.

Contacto: R. Tomás Alcaide, lote 62-A, 1900-822 Lisboa;
Tel. 218592105; e-mail: cercilis@mail.telepac

IMAGEM,

- Revista da Centro de Educação de Crianças Deficientes – CECD.

Contacto: Avº 25 de Abril, 190, Mira Sintra, 2735-418 Cacém;
Tel. 219188560; e-mail: ceccd@mail.netcabo.pt

O Centro de Estudos em Educação e Psicologia, do Instituto de Educação e Psicologia - Universidade do Minho, editou o número 3, volume, 14, referente a 2001, da Revista Portuguesa de Educação.

Do referido número, que abre com um editorial de Almerindo Janela Afonso, constam os artigos cujos títulos e autores a seguir se indicam:

- Recuo da teoria: dilemas na pesquisa em educação - Maria Célia M. de Moraes
- Realidades e perspectivas da formação contínua de professores - Maria Teresa Estrela
- Teoria curricular crítica: os dilemas (e contradições) dos educadores críticos - José Augusto Pacheco
- Para quem e como se escreve no campo do currículo? Notas para discussão - António Flavio Barbosa Moreira
- Contributo para a história da avaliação educacional em Portugal: os anos 70 - Cândido M. Varela de Freitas
- Do lugar da educação para a cidadania no currículo - Paulo Torres Bento
- A emergência da didática das ciências como campo específico de conhecimento - António Cachapuz, João Praia, Daniel Gil-Pérez, Jaime Carrascosa & Isabel Martínez-Terrades
- Uma proposta de metodologia de ensino com analogias - Ronaldo Nagem, Dulcinéia Carvalhaes & Jully Dias
- Uma metodologia de análise de textos escolares: um exemplo com conteúdo de Física - Helena Caldas & Edith Saltiel
- Aprender a pensar em História: um estudo com alunos do 6.º ano de escolaridade - Isabel Barca & Marília Gago
- Discursos da igualdade/omissão: análise de legislação sobre igualdade entre sexos na educação - Luísa Saavedra
- La construction de l' idée de patrie et l'apparition des stéréotypes nationaux chez l' enfant - Constantin Xypas

PRÉMIO DE
MÉRITO
2001



INTEGRAR SOLIDARIAMENTE

Destinatários:

- Pessoas com deficiência que criaram o seu próprio emprego
- Entidades empregadoras dos sectores privado, cooperativo e público empresarial, autarquias locais e organismos públicos, que contrataram pessoas com deficiência.

Candidaturas até 30 de Junho de 2002
Informações no Centro de Emprego da sua área
ou em <http://www.iefp.pt>

1º Prémio

Diploma de mérito e prestação pecuniária no valor de 18 x Salário Mínimo Nacional

2º Prémio

2º Diploma de mérito e prestação pecuniária de 14 x S.M.N.

3º Prémio

Diploma de mérito e prestação pecuniária de 10 x S.M.N.



2003

ANO EUROPEU DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

OBJECTIVOS

A Comissão Europeia definiu como objectivos para o Ano Europeu das Pessoas com Deficiência:

- **Sensibilizar** para os direitos das pessoas com deficiência à protecção contra a discriminação e ao exercício pleno e equitativo dos seus direitos;
- **Incentivar** a reflexão e o debate sobre as medidas necessárias à promoção da igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência na Europa;
- **Promover** o intercâmbio de experiências em matéria de boas práticas e estratégias eficazes concebidas a nível local, nacional e europeu;
- **Reforçar** a cooperação entre todas as partes interessadas, designadamente, governos, parceiros sociais, organizações não governamentais (ONG), serviços sociais, sector privado, sector associativo, voluntariado, pessoas com deficiência e respectivas famílias;
- **Melhorar** a comunicação a respeito da deficiência e promover uma representação positiva das pessoas com deficiência;
- **Sensibilizar** para a heterogeneidade dos tipos de deficiência e para as múltiplas formas de deficiência;
- **Sensibilizar** para as múltiplas formas de discriminação a que estão expostas as pessoas com deficiência;
- **Sensibilizar** para o direito das crianças e dos jovens com deficiência à igualdade no ensino.

REDE DE CENTROS DE EMPREGO, DE CENTROS DE RECURSOS LOCAIS E ESPECIALIZADOS

