



Instituto Politécnico
de Castelo Branco
Escola Superior
de Tecnologia

Escola Superior de Tecnologia

Instituto Politécnico de Castelo Branco

Departamento de Informática

Curso de Engenharia Informática

Aspectos Sócio-Profissionais da Informática

Ano Lectivo de 2006/2007

Integração Sócio-Profissional de Pessoas com Deficiência

António Afonso, Ricardo Antunes

Março, 2007

Data de Recepção	
Responsável	
Avaliação	
Observações	

Integração Sócio-Profissional de Pessoas com Deficiência

Prof. Eurico Lopes

António Afonso Nº 160/01 aafonso@areadeservico.com

Ricardo Antunes Nº 160/01 ric_antunes@areadeservico.com

Março, 2007

Índice

Índice	iii
1. Acessibilidade	1
2. Medidas Activas	2
2.1. Integração Sócio-Profissional no Mercado de Trabalho	2
3. Conclusão	5
Bibliografia	6
Referências WWW	7

1. Acessibilidade

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

Entende-se que uma pessoa com deficiência é a que, em resultado da conjugação de uma anomalia ou perda das funções ou estruturas do corpo, incluindo as psicológicas, com o meio envolvente, enfrenta dificuldades específicas susceptíveis de lhe limitar a actividade ou restringir a participação na vida social, económica e cultural.

Garantir a acessibilidade ao meio envolvente, isto é, aos serviços, produtos e equipamentos, às pessoas com deficiência, é assegurar a estes o exercício de cidadania e de autonomia.

Por razões culturais e históricas, a sociedade em geral está pouco habituada a ver no portador de deficiência uma pessoa que deixou de ser dependente, para assumir o papel de cidadão contribuinte, em paridade de circunstâncias com os demais cidadãos.

2. Medidas Activas

Neste capítulo vamos efectuar uma breve descrição sobre que medidas activas existem, em Portugal, de apoio à integração sócio-profissional das pessoas com deficiência.

2.1. Integração Sócio-Profissional no Mercado de Trabalho

Na área da integração sócio-profissional no mercado de trabalho, o Estado implementou medidas ao nível de compensação, eliminação de barreiras arquitectónicas, adaptação de postos de trabalho, acolhimento personalizado, prémio de integração e de mérito.

Na área da formação e emprego, o Estado implementou medidas ao nível de reduções das contribuições para a segurança social, formação e orientação profissional.

Estas medidas surgem, fundamentalmente, ao nível de subsídios monetários às entidades empregadoras.

Subsídio de Compensação

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

Subsídio não reembolsável calculado em função da efectiva redução do rendimento de trabalho apresentada pelo trabalhador com deficiência e do salário base atribuído a um outro trabalhador de igual categoria. Os encargos sociais devidos pelas entidades empregadoras, em relação aos trabalhadores com deficiência admitidos, são considerados no cálculo deste subsídio.

O subsídio é concedido pelo prazo máximo de um ano, sendo o seu montante inicial reduzido de 20% ao fim de três meses, de 40%, decorridos seis meses, e de 75%, atingidos os nove meses. Não tendo o trabalhador atingido, no termo do prazo, capacidade produtiva superior a 80%, o subsídio pode ser prorrogado por períodos sucessivos de um ano até no máximo três, pelo seu montante mais reduzido.

Subsidio de Eliminação de Barreiras Arquitectónicas

Visa compensar as entidades empregadoras dos custos com a eliminação das barreiras arquitectónicas que dificultam ou impeçam o acesso ao local de trabalho das pessoas com deficiência que contratem, ou dos trabalhadores dos seus quadros que tenham adquirido deficiência. Destina-se a pessoas com deficiência com idade legal para o trabalho.

Subsídio não reembolsável até doze vezes o valor da remuneração mínima mensal garantida no seu valor mais elevado. Os serviços do IEF, apreciam, caso a caso, as soluções técnico-ergonómicas para as quais se requereu o subsídio

Subsídio de Adaptação de Postos de Trabalho

Visa compensar as entidades empregadoras dos custos das adaptações necessárias ao exercício da actividade profissional das pessoas com deficiência que contratem, ou dos trabalhadores dos seus quadros que tenham adquirido deficiência. Destina-se a pessoas com deficiência com idade legal para o trabalho.

Subsídio não reembolsável até doze vezes o valor da remuneração mínima mensal garantida no seu valor mais elevado. Os serviços do IEF, apreciam, caso a caso, as soluções técnico-ergonómicas para as quais se requereu o subsídio.

Subsídio de Acolhimento Personalizado

Visa possibilitar o acompanhamento e apoio da pessoa com deficiência no seu processo de integração sócio-profissional, de adaptação ao processo produtivo da empresa e ao posto de trabalho. Destina-se a pessoas com deficiência com idade legal para o trabalho.

Apoio financeiro que tem por objectivo cobrir os custos do acolhimento personalizado das pessoas com deficiência no seu processo de adaptação ao processo produtivo da empresa.

O subsídio é calculado com base nas despesas realizadas pela entidade empregadora com as acções compreendidas no acolhimento personalizado da pessoa com deficiência, incluindo neste cálculo as remunerações do pessoal destacado para o efeito, não podendo

exceder, em cada mês, duas vezes a remuneração mínima mensal garantida no seu valor mais elevado. O subsídio é concedido por período de três meses a contar da data de admissão da pessoa com deficiência, podendo ser prorrogado por períodos mensais, até ao limite de seis meses.

Prémio de Integração

Visa incentivar a celebração de contratos de trabalho sem termo com pessoas com deficiência. Destina-se a pessoas com deficiência com idade legal para o trabalho.

Apoio financeiro a incentivar a contratação sem termo de pessoas com deficiência.

Subsídio não reembolsável no valor de doze vezes a remuneração mínima mensal garantida no seu valor mais elevado.

Prémio de Mérito

Visa premiar as entidades que em cada ano se distingam na celebração de contratos de trabalho sem termo com pessoas com deficiência e as pessoas com deficiência que se destaquem na criação do seu próprio emprego. Destina-se a entidades empregadoras que celebrem contratos de trabalho sem termo com pessoas com deficiência e a pessoas com deficiência que criaram o seu próprio emprego.

Distinção pública e solene, incluindo uma prestação pecuniária.

Atribuição em sessão pública e solene do prémio que consiste num diploma de mérito que inclui uma prestação pecuniária, cujo valor máximo pode atingir dezoito vezes a remuneração mínima mensal garantida por lei.

Redução de Contribuições para a Segurança Social

Promover a contratação de pessoas com deficiência pela redução dos encargos contributivos para a Segurança Social das empresas que contratem, por tempo indeterminado trabalhadores com deficiência. Destina-se a entidades empregadoras que celebrem contratos de trabalho sem termo com pessoas com deficiência, cuja capacidade produtiva seja inferior a 80% da capacidade normal exigida a um outro trabalhador no mesmo posto de trabalho.

Redução de 12,5% da taxa dos descontos da entidade patronal para a Segurança Social relativa aos trabalhadores com deficiência com capacidade produtiva inferior a 80% da capacidade normal exigida a um outro trabalhador no mesmo posto de trabalho.

3. Conclusão

Nunca, como no período em que vivemos, foram tão grandes as potencialidades de inclusão, de plena participação e de realização das pessoas com deficiência, porém, também nunca foi tão efectivo e temível o risco de exclusão.

É importante promover oportunidades sócio-profissionais para pessoas com incapacidades físicas. E não é assim tão difícil – nem para o empregador, nem para o empregado. Por exemplo, num trabalho que necessita mais da "cabeça", como informático ou webdesign, uma "limitação" física no pé não afecta a produtividade do seu trabalho.

Um deficiente deve aprender a contornar alguns dos obstáculos que podem surgir na conquista de um emprego.

Um empregador não deve olhar para uma pessoa com incapacidade física como alguém que dificilmente pode ter um bom desempenho profissional. Não se deve deixar enganar a esse ponto e deve acreditar que o incentivo que pode dar a essa pessoa se traduzirá numa notável produtividade e motivação.

Existem muitas empresas e instituições que dispõem de um perfil adequado para fomentar e garantir a acessibilidade no meio envolvente, isto é, aos serviços, produtos e equipamentos a pessoas com deficiência.

O Estado deve:

- Assegurar mecanismos de controlo, financiamento e fiscalização de modo que, pessoas com deficiência possam exercer a sua cidadania e autonomia, de forma adequada às suas necessidades
- Potenciar a utilização das tecnologias de informação e comunicação para a criação de novas oportunidades de emprego para as pessoas com deficiência

Algumas das barreiras que persistem são, ainda, muitas vezes de ordem cultural, social e civilizacional. Importa, pois, derrubá-las num processo paralelo e articulado com a eliminação de barreiras arquitectónicas, de transporte e digitais.

Bibliografia

Nenhuma bibliografia foi consultada na realização deste relatório.

Referências WWW

- [01] <http://www.clienteespecial.com/index.php?op=p&p=legislacao>
- [02] <http://www.snripd.pt/interior.aspx?idCat=8&idContent=861&idLayout=1&idLang=1>
- [03] http://portal.iefp.pt/Medidas/medidas/medidas_des/medidas_des_e17.htm
- [04] http://www.portaldocidadao.pt/PORTAL/entidades/MTSS_ME/IEFP/pt/SER_apoios+ao+emprego+especificos+para+peessoas+com+deficiencia++candidatos+a+emprego+e+ou+formacao.htm?flist=s