



Erasmus+



UNIVERSITY  
of NICOSIA



Escola Profissional AMAR TERRA VERDE

# Inclusão de Adultos portadores de deficiências no mercado de trabalho – investigação documental

## **Autores:**

**Prof. Dra. Elena Rizova**, Faculdade de Filosofia em Skopje, University Ss Cyril and Methodius in Skopje

**Prof. Assist. Dra. Angelka Keskinova**, Faculdade de Filosofia em Skopje, University Ss Cyril and Methodius in Skopje

**Prof. Dra. Sofija Georgievska**, Faculdade de Filosofia em Skopje, University Ss Cyril and Methodius in Skopje

**Prof. Assoc. Dra. Natasa Stanojkovska Trajkovska**, Faculdade de Filosofia em Skopje, University Ss Cyril and Methodius in Skopje

**Prof. Assoc. Dr. Kyriakos Demetriou**, Universidade de Nicosia

**Dra. Francisca Borges**, Amar Terra Verde, LDA

**Dra. Rosa Vieira**, Amar Terra Verde, LDA

**Liljana Lazova**, MA, PI Adult education Centre of Republic of North Macedonia

Editado por: Prof. Dra. Elena Rizova

Esta publicação tem o apoio do Programa Erasmus Parcerias de Cooperação na Educação de Adultos (KA220-ADU)

Projeto N.º 2021-1-MK-KA220-ADU-000035192

## Conteúdo

<b>Definição e Classificação de Pessoas portadoras de deficiências – Perspetiva Europeia .....</b>	<b>5</b>
<b>2 Definição e classificação das pessoas portadoras de deficiência (contextos nacionais) .....</b>	<b>9</b>
<b>2.1. O caso da Macedónia do Norte.....</b>	<b>9</b>
<b>2.2. O caso de Chipre .....</b>	<b>11</b>
<b>2.3. O caso de Portugal.....</b>	<b>12</b>
<b>3. Educação, orientação profissional e formação profissional das pessoas portadoras de deficiência na Europa .....</b>	<b>13</b>
<b>3.1 Educação, orientação e formação profissional das pessoas portadoras de deficiência na Macedónia do Norte. ....</b>	<b>19</b>
<b>3.2. Educação, orientação e formação profissional das pessoas portadoras de deficiência no Chipre.....</b>	<b>21</b>
<b>3.3 Educação, orientação e formação profissional de pessoas portadoras de deficiência em Portugal.....</b>	<b>29</b>
<b>4. Emprego de pessoas portadoras de deficiência .....</b>	<b>32</b>
<b>4.1. Emprego de pessoas portadoras de deficiência na Macedónia do Norte .....</b>	<b>39</b>
<b>4.2. Emprego de pessoas portadoras de deficiência no Chipre .....</b>	<b>44</b>
<b>4.3 Emprego de pessoas portadoras de deficiência em Portugal.....</b>	<b>52</b>
6.1.1 Benefícios para empregados e empregadores.....	53
<b>5. Dados estatísticos sobre o emprego de pessoas portadoras de deficiência na Europa ..</b>	<b>54</b>
<b>5.1. Dados estatísticos sobre o emprego de pessoas portadoras de deficiência (contextos nacionais).....</b>	<b>57</b>
5.1.1. O caso da Macedónia do Norte.....	57
5.1.2. O caso do Chipre .....	61
5.1.3. O caso de Portugal .....	63
<b>6. Abordagem inclusiva do emprego de pessoas portadoras de deficiência - Práticas europeias .....</b>	<b>66</b>
<b>6.1. Abordagem inclusiva do emprego das pessoas portadoras de deficiência na Macedónia do Norte.....</b>	<b>67</b>
6.1.1. Abordagem inclusiva do emprego das pessoas portadoras de deficiência no Chipre. 68	
6.1.2. Abordagem inclusiva do emprego de pessoas portadoras de deficiência em Portugal .....	70
<b>7.1. Macedónia do Norte .....</b>	<b>75</b>
<b>7.2. Chipre.....</b>	<b>76</b>
<b>7.3. Portugal.....</b>	<b>81</b>

## Introdução

No contexto de um mundo em rápida evolução, o mundo de trabalho é um tema que está a chamar a atenção de muitos indivíduos e organizações. É considerado uma preocupação global, que impõe desafios importantes que precisam de ser abordados com urgência. Um desses desafios é precisamente garantir que o futuro do trabalho seja inclusivo, não deixando ninguém para trás, nomeadamente um bilhão de pessoas portadoras de deficiências que habitam o nosso planeta.

Garantir a inclusão no mundo do trabalho no futuro faz parte da agenda de 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, e os respetivos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) fazem parte desta agenda, onde existem referências explícitas de pessoas portadoras de deficiências incluídas em contextos de trabalhos decentes e que contribuem para o crescimento da economia.

A abordagem baseada nos direitos em relação às pessoas portadoras de deficiências refletidas na Agenda de 2030 está em consonância com a Convenção dos Direitos de Pessoas portadoras de deficiência (CDPD) das Nações Unidas.

A CDPD continuará a disponibilizar uma estrutura importante ao promover a inclusão e igualdade de oportunidades a pessoas portadoras de deficiências no mundo laboral.

Esta pesquisa documental, no contexto do programa Erasmus + “Unidos na Inclusão para a Empregabilidade” sob a orientação da Faculdade de Filosofia em Skopje, Universidade Ss Cyril e Methodius em Skopje, com a parceria da Universidade de Nicósia, Chipre e da Escola Profissional Amar Terra Verde de Portugal está focado em disponibilizar informação sobre adultos com deficiências e o apoio na transição do mundo educacional e formação para o mundo laboral ao pesquisar a definição e classificação de pessoas portadoras de deficiências numa perspetiva europeia e nacional (Macedónia do Norte, Chipre e Portugal); políticas europeias e nacionais sobre a educação, orientação e formação profissional de pessoas portadoras de deficiências; dados estatísticos sobre a possibilidade de empregabilidade e as melhores práticas; e esforça-se para disponibilizar algumas recomendações sobre repensar a organização do

sistema de emprego de pessoas portadoras de deficiências, de forma a haver uma melhor integração e atividades no mercado do trabalho.

### Definição e Classificação de Pessoas portadoras de deficiências – Perspetiva Europeia

De acordo com o CDC (Centers for Disease Control and Prevention), deficiência é definida como qualquer condição do corpo ou mente que dificulta a realização de determinadas atividades (atividade limitada) e a interação com o mundo à sua volta (restrições na participação). Embora, por vezes, tem-se a tendência de olhar para as pessoas portadoras de deficiência como um corpo apenas, elas são, na realidade, um grupo de pessoas diversas com uma vasta gama de necessidades.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) divide a deficiência em três dimensões:

- *Impedimento* na estrutura corporal ou funcional no corpo humano, ou função psicológica; exemplos de impedimentos inclui a perda de um dos membros, perda de visão ou perda de memória.
- *Limitação de Atividades*, tais como dificuldade na visualização, audição, caminhar, ou resolver problemas.
- *Restrições na Participação* em atividades normais diárias, tais como trabalhar, participar em atividades sociais e recreativas, e obter serviços de saúde e serviços de prevenção.

A definição legislativa de pessoas portadoras de deficiências também se refere a indivíduos que são detentores duma deficiência física, mental, intelectual a longo prazo ou que dispõem de um impedimento sensorial que, juntamente com barreiras comportamentais e ambientais, poderá ser impedimento para desempenhar as suas funções equitativamente aos demais (Convenção Sobre os Direitos de Pessoas portadoras de deficiência, Artigo 1).

Em 1980, a Organização Mundial de Saúde (OMS) adotou a Classificação Internacional de Incapacidades, Deficiências e Desvantagens (ICIDH), na qual a deficiência é entendida como a capacidade, ou a falta dela, de uma pessoa para desempenhar os papéis sociais, económicos e civis exigidos a todos na sua vida quotidiana. Isto significa que o ambiente cria deficiência, embora, naturalmente, tenha

origem na incapacidade. Assim sendo, a ICIDH vai além do modelo médico convencional que compõe a Classificação Internacional de Doenças (CID), destacando o impacto das normas ambientais e sociais no processo de incapacidade. Baseado no modelo do Dr. Philip Wood, o ICIDH combina três aspetos da deficiência para formular o modelo social e médico:

- *Impedimento*: anomalia estrutural ou funcional no corpo (por exemplo, amputação, lesão medular, deficiência auditiva ou do nervo ótico, paraplegia);
- *Deficiência*: restrição das atividades da pessoa devido a uma deficiência (por exemplo, incapacidade e de ouvir, andar, ver, levantar-se ou falar);
- *Desvantagem* (Handicap): restrição na capacidade de desempenhar um papel social por completo (isto é, capacidade de viver, estudar, trabalhar).

Para levar estes conceitos mais longe e unir os dois modelos de deficiência, isto é, o médico e o social, ao criar um novo modelo tridimensional, a OMS substituiu a ICIDH pela Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) em 2001. Combina modelos biomédicos, psicológicos, sociais e cria um vocabulário comum e um quadro descritivo para o termo "funcionamento".

A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, mais conhecida como CIF, é uma classificação de saúde e domínios relacionados à saúde. Como o funcionamento e a incapacidade de um indivíduo ocorrem num contexto, a CIF também inclui uma lista de fatores ambientais. A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde utiliza o quadro da OMS para medir a saúde e a incapacidade, tanto a nível individual como demográfico. A CIF foi oficialmente aprovada por todos os 191 Estados-Membros da Organização Mundial de Saúde na quinquagésima quarta Assembleia Mundial da Saúde, no 22 de maio de 2001 (resolução AMS 54.21), como a norma internacional para descrever e medir a saúde e a deficiência. A CIF baseia-se na mesma base que a CID e a ICIDH e partilham o mesmo conjunto de códigos de extensão que permitem documentação com um nível mais elevado de pormenor.

A União Europeia está ancorada em valores de igualdade, justiça social, liberdade, democracia e direitos humanos. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia constituem a base para combater todas as formas de discriminação, estabelecendo a igualdade como pilar das políticas europeias. A presidente da Comissão Europeia, Ursula von der Leyen, anunciou como uma das prioridades da Comissão construir uma União da Igualdade em todos os sentidos. A adoção da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas portadoras de deficiência (INR ou Convenção) em 2006 marcou um avanço no estabelecimento de normas mínimas para os direitos das pessoas portadoras de deficiência. A UE e os seus Estados-Membros são partes da INR e estão a avançar na sua implementação.<sup>1</sup>

O Pilar Europeu dos Direitos Sociais serve como orientação para as políticas sociais e de emprego, proclamado conjuntamente em 2017 pelo Parlamento Europeu, pelo Conselho e pela Comissão Europeia. O ponto 17 do Pilar sublinha que as pessoas portadoras de deficiência têm direito a apoio ao rendimento que garanta uma vida digna; a serviços que lhes permitam participar no mercado de trabalho e na sociedade; e a um ambiente de trabalho adaptado às suas necessidades. (Proclamação Interinstitucional sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, 2017/C 428/09).<sup>2</sup>

A Estratégia Europeia para a Deficiência 2010 – 2020 abriu caminho a uma Europa sem barreiras, promovendo ações apoiadas também por fundos da UE para fazer a diferença na vida de cerca de 87 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência na UE (Grammenos, 2020). A avaliação mostra que contribuiu para melhorar a situação numa série de domínios, em especial a acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência e a promoção dos seus direitos, ao colocar a deficiência no topo da agenda da UE. No entanto, as pessoas portadoras de deficiência ainda enfrentam obstáculos consideráveis no acesso aos cuidados de saúde, à educação, ao emprego, às atividades recreativas, bem como à participação na vida política. Apresentam um risco mais elevado de pobreza ou exclusão social (28,4%) do que as pessoas não portadoras de deficiência (18,4%).

---

<sup>1</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137>

<sup>2</sup> Special Eurobarometer 493, Discrimination in the EU, May 2019.

Na UE, a definição de deficiência varia drasticamente de país para país devido aos seus diferentes contextos históricos, culturais, económicos e sociais. Por conseguinte, no que respeita à definição de deficiência, alguns Estados-Membros adotam uma abordagem inteiramente social, outros uma abordagem parcialmente social e outros centram-se principal ou inteiramente no aspeto médico da deficiência. Embora os países diverjam na sua abordagem da deficiência, também diferem na sua "codificação". Alguns Estados-Membros estabeleceram um quadro jurídico que serve de referência para todas as políticas em matéria de deficiência.

A definição de deficiência pode igualmente oscilar no interior de um país em função do objetivo, quer seja na inclusão social ou profissional, isto é, a educação especial, ajuda compensatória, apoio às pessoas necessitadas; ou no que concerne à administração em questão, isto é, o emprego, assuntos sociais, saúde, educação, etc. Tendo em conta as dificuldades encontradas na adoção de uma definição comum a nível da UE, a questão acima referida continua a ser da competência dos Estados-Membros.

No entanto, embora não exista uma definição única de deficiência a nível da UE ou a nível nacional, a definição apresentada pelas Nações Unidas em 2006 tem sido utilizada como referência comum desde então. Ao ratificar a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas portadoras de deficiência no final de 2010, a UE aceita efetivamente a definição fornecida pela ONU, que se baseia nos direitos humanos e no princípio da não discriminação. Reafirma esta posição na Estratégia para a Deficiência 2010 – 2020. Embora a UE não obrigue os Estados-Membros a adotarem uma definição específica de deficiência, deve certificar-se de que as definições desenvolvidas pelos Estados-Membros estão em conformidade com as ideias prevaletentes a nível internacional. Todos os Estados-Membros assinaram a Convenção, mas a definição só é imposta àqueles que a ratificaram.

De acordo com a Estratégia para os Direitos das Pessoas portadoras de deficiência 2021 – 2030, a Comissão do Parlamento Europeu trabalhará com os Estados-Membros para complementar e apoiar as campanhas nacionais, reforçar a sensibilização e combater os estereótipos em torno da deficiência. Continuará a organizar eventos específicos, nomeadamente o Dia Europeu das Pessoas portadoras de deficiência, que celebra o Dia Internacional das Pessoas portadoras de deficiência das Nações Unidas, a



3 de dezembro. A Comissão reforçará os diálogos estruturados com as pessoas portadoras de deficiência e as suas organizações representativas, assegurará a sua representação nos processos políticos pertinentes e consultará as propostas pertinentes da Comissão. Continuará a financiar o trabalho de organizações de pessoas portadoras de deficiência que contribuem para implementar a ICIDH através do programa Cidadania, Igualdade, Direitos e Valores. (Comissão Europeia, 2021)

## **2 Definição e classificação das pessoas portadoras de deficiência (contextos nacionais)**

### **2.1. O caso da Macedónia do Norte**

De acordo com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas portadoras de deficiência, as pessoas portadoras de deficiência são aquelas que têm deficiências físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais de longo prazo que, em interação com várias barreiras, podem impedir a sua participação plena e efetiva na sociedade em condições de igualdade com os outros. (Nações Unidas, 2006). Característica desta definição é que:

- 1) todos os tipos de deficiência e condições de acordo com documentos internacionais são abrangidos;
- 2) o modelo social da deficiência é aceite, o que significa que os obstáculos para a realização de todos os direitos humanos e liberdades se encontram nas atitudes e no ambiente da sociedade.

As definições de deficiência na Macedónia do Norte geralmente seguem o modelo médico que trata a deficiência como um problema individual, diretamente relacionado com doença, lesão ou algum outro problema de saúde que procura assistência médica e cuidados prestados por profissionais.

A abordagem médica na definição de deficiência está explícita na Lei sobre o Emprego de Pessoas portadoras de deficiência<sup>3</sup>, onde as pessoas portadoras de deficiência são distinguidas como pessoas portadoras de deficiência visual, auditiva, fala e linguagem, uma pessoa com deficiência física, uma pessoa com deficiência intelectual e uma pessoa com múltiplas deficiências (onde, dependendo do grau de deficiência, tem necessidades específicas no trabalho). O estatuto de uma pessoa com deficiência, a que se referem as disposições da presente lei, é determinado com base no conjunto de regras sobre a avaliação do tipo e grau de deficiência do desenvolvimento mental ou físico das pessoas. Neste conjunto de regras, para além das categorias já mencionadas, as categorias especiais de pessoas portadoras de deficiência distinguem-se as pessoas com autismo e os doentes crónicos. Além disso, o conjunto de regras define cada uma das categorias de pessoas portadoras de deficiência, bem como os profissionais responsáveis no processo da sua reabilitação.

A mudança de abordagem na definição de médico para social, pode ser notada na Lei das Organizações de Pessoas portadoras de deficiência (artigo 5.º) e na Lei de Proteção Social (artigo 4.º) onde pela primeira vez no processo de definição, além das diferenças individuais, as barreiras sistémicas, atitudes negativas, perceções e exclusão pela sociedade são incluídas como fatores determinantes que determinam a pessoa com deficiência.

Em relação à terminologia utilizada na Macedónia do Norte, as organizações do país aceitam "pessoas com necessidades especiais" ou "pessoas portadoras de deficiência" como os termos mais apropriados, mas há grande diversidade e divisão entre terminologias (Mapeamento das organizações de pessoas portadoras de deficiência — Relatório, 2014).

Outros termos também são usados, como "pessoas portadoras de deficiência", "pessoas com desvantagens", "pessoas com desenvolvimento atípico", "pessoas portadoras de deficiências de desenvolvimento", que são considerados apropriados e não ofensivos.

---

<sup>3</sup> Lei de contratação de pessoas portadoras de deficiência (Official Gazette of RSM no. 44/2000, 16/2004, 62/2005, 113/2005, 29/2007, 88/2008, 161/2008, 99/2009, 136/2011, 129/15 147/15, 27/16, 99/18 , 103/21).

Para avaliar a deficiência, é necessário apresentar um pedido da pessoa com deficiência, dos seus pais ou tutor a várias entidades profissionais responsáveis pela determinação da deficiência, dependendo da idade civil da pessoa.

Para as pessoas até aos 26 anos, o conjunto de regras sobre a avaliação do tipo e grau de deficiência das pessoas com desenvolvimento mental ou físico define entidades profissionais que fornecem relatórios de avaliação específicos sobre as necessidades específicas da pessoa com deficiência.

Para as pessoas com mais de 26 anos, a entidade competente é a Comissão para a avaliação da capacidade de trabalho no Fundo de Seguro de Pensões e Invalidez. A Comissão emite um parecer e uma avaliação sobre o estatuto da deficiência, ou seja, o tipo e grau de deficiência, bem como uma avaliação da capacidade de trabalho que reconhece os direitos destas pessoas no domínio do emprego, da pensão e do seguro de invalidez. Após receber o documento oficial relativo ao tipo e grau de deficiência, a pessoa com deficiência inscreve-se na Agência de Emprego como desempregado com deficiência — um candidato ativo a emprego.

## **2.2. O caso de Chipre**

De acordo com a Lei das Pessoas portadoras de deficiência de 2000 (N. 127(I)/2000) da República de Chipre, a deficiência é definida como "qualquer forma de insuficiência ou deficiência que cause uma barreira física, intelectual ou mental permanente ou de duração indefinida a uma pessoa, cujo registo médico e outros dados pessoais também diminuem ou eliminam a possibilidade de realizar uma ou mais atividades consideradas normais e vitais para a qualidade de vida de cada pessoa não prejudicada da mesma idade" (Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2000).

De acordo com a Lei de 2009 relativa ao «Recrutamento de Pessoas portadoras de deficiência no Setor Público Amplo (Disposições Especiais)», "uma pessoa com deficiência" no Chipre significa a pessoa que, de acordo com a avaliação da comissão especial multidisciplinar, ao abrigo da Lei 5 e 6, experimenta qualquer tipo de incapacidade ou impedimento que causa permanente ou restrições duradouras, tanto a

nível corporal, como intelectual e mental, reduzindo substancialmente ou excluindo a possibilidade de encontrar um emprego apropriado” (Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social , 2009).

### **2.3. O caso de Portugal**

De acordo com o Guia prático: os Direitos das Pessoas portadoras de deficiência em Portugal, 2019, todas as pessoas têm características próprias que as distinguem umas das outras. A diferença é, portanto, uma característica das pessoas, das sociedades humanas. O reconhecimento de que todas as pessoas são iguais em direitos, mas consideradas e respeitadas nas suas diferenças, é uma condição de sociedades inclusivas, livres e democráticas, nas quais Portugal está incluído.

Dos dados dos Censos 2011 em Portugal, cerca de 18% das pessoas residentes em Portugal manifestam algum tipo de limitação física, intelectual ou sensorial que as inibe de uma participação nas várias dimensões da vida e da cidadania em pé de igualdade com as demais. Desta forma, cabe a toda a sociedade e ao poder público criar, manter e desenvolver condições para a participação e desenvolvimento de todos os cidadãos.

De acordo com o número de definições em Portugal, são aceites os seguintes termos:

- *Deficiência* — representa qualquer perda ou alteração de uma estrutura, ou função psicológica, fisiológica ou anatómica, de natureza temporária ou permanente, tendo sido adotados cinco grandes agrupamentos: deficiências psíquicas, sensoriais, físicas, mistas e nenhuma deficiência em particular;
- *Incapacidade* — consiste na restrição ou falta de capacidade para exercer uma atividade nos limites considerados normais para um ser humano, que podem ser temporários ou permanentes, reversíveis ou irreversíveis, progressivos ou regressivos. É sempre o resultado de uma deficiência;
- *Desvantagem* (handicap) — condição social de preconceito sofrido por um determinado indivíduo, resultante de uma deficiência ou incapacidade que limita

ou impede o desempenho de uma atividade considerada normal para um ser humano, tendo em conta a idade, o género e fatores socioculturais.

Para classificar o tipo de incapacidade, Portugal, tal como muitos outros países, baseou esta classificação no sistema apresentado pela Organização Mundial de Saúde, a CIF - Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde.

Os principais objetivos deste sistema são:

- «Fornecer uma base científica para compreender e estudar determinantes, resultados e condições de saúde;

- Estabelecer uma linguagem comum para a descrição da saúde e das condições conexas, a fim de melhorar a comunicação entre os diferentes utilizadores, tais como profissionais de saúde, investigadores, políticos e decisores políticos e o público, incluindo as pessoas portadoras de deficiência;

- Permitir a comparação dos dados entre países, disciplinas relacionadas com os cuidados de saúde, serviços e em diferentes momentos;

- Fornecer um esquema de codificação para os sistemas de informação em saúde." (Direção-geral da Saúde, 2004, p. 9)

### **3. Educação, orientação profissional e formação profissional das pessoas portadoras de deficiência na Europa**

Historicamente vistas como beneficiárias de Assistência Social, as pessoas portadoras de deficiência são agora reconhecidas pelo direito internacional como titulares de direitos com direito à educação sem discriminação e com base na igualdade de oportunidades. Convenção sobre os Direitos da Criança (1989), Declaração Mundial sobre Educação para Todos (1990), as Regras Normalizadas sobre a Igualdade de Oportunidades para as Pessoas portadoras de deficiência (1993) e a Declaração e Quadro de Ação de Salamanca (1994) incluem todas as medidas que atestam a crescente consciencialização e compreensão do direito das pessoas portadoras de deficiência à educação.

O reconhecimento da inclusão como a chave para alcançar o direito à educação foi reforçado nos últimos 30 anos e está consagrado na Convenção sobre os Direitos das Pessoas portadoras de deficiência, o primeiro instrumento juridicamente vinculativo a conter uma referência ao conceito de educação inclusiva de qualidade.

Embora a educação inclusiva seja comumente associada à educação de pessoas portadoras de deficiência, ela é, de facto, aplicável a todos os alunos. O Comité dos Direitos das Pessoas portadoras de deficiência em Comentário Geral definiu claramente a educação inclusiva como um direito humano de todos os alunos.

A educação inclusiva baseia-se no princípio de que todas as pessoas devem aprender em conjunto, independentemente da diferença. A educação inclusiva reconhece a capacidade de cada pessoa de aprender, incluindo as pessoas portadoras de deficiência, e reconhece que cada pessoa tem diferentes pontos fortes, requisitos e estilos de aprendizagem. A inclusão, portanto, adota uma abordagem individualizada com currículos, métodos de ensino e aprendizagem flexíveis e adaptáveis. Ao ter em conta as diferenças entre os alunos, a educação inclusiva promove o respeito e o valor da diversidade e procura combater atitudes discriminatórias tanto na sala de aula como na sociedade.

O artigo 24.º, n.º 1, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas portadoras de deficiência (CDPD) estabelece os objetivos de um sistema educativo inclusivo:

- Pleno desenvolvimento do potencial humano e do sentido de dignidade e autoestima, reforçando o respeito pelos direitos humanos, pelas liberdades fundamentais e pela diversidade;

- Desenvolvimento da personalidade, dos talentos e da criatividade das pessoas portadoras de deficiência, bem como das suas capacidades mentais e físicas, em todo o seu potencial;

- Permitir que as pessoas portadoras de deficiência participem efetivamente na sociedade. (Nações Unidas, 2006).

A educação inclusiva assume características particulares na sua aplicação às pessoas portadoras de deficiência. Procura abordar os obstáculos específicos que as pessoas portadoras de deficiência enfrentam no gozo do seu direito à educação, através de apoios e alojamentos, e assegurar o seu acesso efetivo à educação e a realização do

seu potencial individual em igualdade de condições com os outros estudantes num ambiente de aprendizagem participativa.

Atualmente, a educação inclusiva é uma resposta a sociedades cada vez mais complexas e diversas. Trata a diversidade como um trunfo que ajuda a preparar os indivíduos para a vida e para a cidadania ativa em sociedades cada vez mais complexas, exigentes, multiculturais e integradas. A educação inclusiva visa promover a cidadania e os valores comuns dos direitos humanos, da liberdade, da tolerância e da não discriminação através da educação. Baseia-se em abordagens e práticas inovadoras desenvolvidas para a educação de pessoas portadoras de deficiência para conceber sistemas educativos eficazes e equitativos para todos os alunos, numa perspetiva ao longo da vida que abranja todos os aspetos da educação.

No entanto, apesar dos progressos alcançados, o Comité manifesta a sua preocupação pela persistência de desafios profundos. Muitos milhões de pessoas portadoras de deficiência continuam a ser privadas do direito à educação e, para muitos mais, a educação só está disponível em contextos onde as pessoas portadoras de deficiência estão isoladas dos seus pares e onde a educação que recebem é de qualidade inferior.

Além disso, as taxas de pobreza entre as pessoas portadoras de deficiência são 70% superiores à média. Mais de 30% das pessoas portadoras de deficiência com mais de 75 anos estão limitadas até certo ponto, e 20% estão severamente restringidas. A percentagem de pessoas portadoras de deficiência deverá aumentar à medida que a população da União Europeia envelhecer. A União Europeia e os seus Estados-Membros têm um mandato forte para melhorar a situação social e económica das pessoas portadoras de deficiência.

No domínio da educação, de acordo com a comunicação da CE acima referida, as pessoas portadoras de deficiência tendem a atingir níveis educativos mais baixos do que as que não o têm. Além disso, as pessoas portadoras de deficiência participam menos na educação e têm qualificações educativas inferiores às pessoas sem deficiência:

- Apenas 63 % das pessoas com idades compreendidas entre os 16 e os 19 anos cuja capacidade para trabalhar estava consideravelmente limitada participaram no ensino ou na formação, em comparação com 83 % das pessoas que não tinham restrições.

- Mais de 50 % das pessoas com idades compreendidas entre os 25 e os 64 anos cuja capacidade para o trabalho estava consideravelmente limitada não possuíam habilitações literárias para além da escolaridade obrigatória, em comparação com 32 % das pessoas que declararam não ter qualquer restrição.

- As pessoas com idades compreendidas entre os 16 e os 24 anos cuja capacidade para trabalhar está consideravelmente limitada têm uma taxa de emprego de 27 %, em comparação com 45 % para as que não têm tais restrições, mas entre o grupo dos 55 e os 64 anos, a taxa de emprego das pessoas consideravelmente restringidas foi de apenas 15 %, em comparação com 45 % para as pessoas sem restrições.

- Tal como referido na comunicação da CE, apenas 24% das pessoas com idades compreendidas entre os 16 e os 64 anos que têm uma capacidade de trabalho consideravelmente limitada estão empregadas, contra 62% das pessoas com apenas algumas restrições.

A Agência Europeia para as Necessidades Especiais e a Educação Inclusiva verificou que a taxa de matrícula de alunos com deficiência no ensino regular varia entre 92,02% e 99,97%, e a média total dos 29 países da UE é de 98,64%. (Comissão Europeia, 2010)

No domínio da educação, de acordo com a comunicação da CE acima referida, as pessoas portadoras de deficiência tendem a atingir níveis educativos mais baixos do que as que não o têm. Além disso, as pessoas portadoras de deficiência participam menos na educação e têm qualificações educativas inferiores às pessoas sem deficiência:

Isto significa que a tendência real da educação inclusiva na Europa consiste na inclusão total ou parcial dos alunos com deficiência no ensino regular. A inclusão das pessoas portadoras de deficiência intelectual nos sistemas educativos e no mercado de trabalho representa um desafio permanente para os países europeus. O precioso trabalho da Agência Europeia para as Necessidades Especiais e a Educação Inclusiva mostra que, apesar dos esforços consideráveis envidados pelos membros da União Europeia, as crianças e adolescentes com deficiências intelectuais enfrentam barreiras e obstáculos no acesso à educação e os jovens adultos enfrentam profundas dificuldades em encontrar um emprego que se adapte às suas capacidades e competências. Por esta razão, os governos nacionais e europeus devem envidar todos os esforços no



desenvolvimento de políticas e estratégias destinadas a facilitar caminhos de inclusão, e as escolas secundárias e universidades devem projetar e implementar formações e cursos específicos destinados a proporcionar às pessoas portadoras de deficiência intelectual competências que promovam não apenas o emprego, mas também o nível proximal máximo de autonomia.

As tendências atuais na UE podem ser divididas em três grandes políticas em matéria de educação inclusiva, tal como observado pela Agência Europeia para as Necessidades Especiais e a Educação Inclusiva:

— Uma «abordagem de via única» para os alunos com necessidades especiais. Esta abordagem inclui políticas e práticas orientadas para a inclusão de quase todos os alunos no ensino regular, sendo geralmente apoiada por uma vasta gama de serviços centrados na escola regular. Esta abordagem pode ser encontrada em Itália, Grécia, Portugal, Suécia, Islândia, Noruega, Malta e Chipre.

— Uma «abordagem de múltiplas vias» para os alunos com necessidades especiais. Esta abordagem oferece uma variedade de serviços entre os sistemas de ensino regular e especial. Esta abordagem pode ser encontrada em Espanha, Dinamarca, França, Irlanda, Luxemburgo, Áustria, Finlândia, Reino Unido, Letónia, Liechtenstein, República Checa, Estónia, Lituânia, Polónia, Eslováquia e Eslovénia.

— Uma «abordagem em duas vias», com dois sistemas educativos distintos e desconectados. Neste caso, os alunos com necessidades especiais são geralmente colocados em escolas especiais ou classes especiais e não seguem o currículo regular entre os seus pares sem deficiência. Esta abordagem ainda pode ser encontrada na Bélgica, Países Baixos, Alemanha e Suíça, embora os Países Baixos e a Alemanha estejam a avançar progressivamente para um sistema multívias. (Meijer, Soriano e Watkins, 2003).

Como refere o documento de posição da Agência Europeia: «A visão final para sistemas de ensino inclusivos é assegurar que todos os alunos de qualquer idade recebem oportunidades educativas significativas e de elevada qualidade na sua comunidade local, juntamente com os seus amigos e pares» (Agência Europeia, 2015, p. 1).

No entanto, nos últimos anos, o conceito de educação inclusiva evoluiu e expandiu-se para o conceito do direito a uma educação de qualidade para todos os alunos, independentemente de qualquer característica individual ou social. Este direito é multifacetado, inclui dimensões individuais e coletivas e baseia-se na combinação de diferentes componentes da educação inclusiva.

Os alunos com deficiência devem receber o apoio necessário para assegurar a transição efetiva da aprendizagem escolar para o ensino profissional e superior e, por último, para o trabalho. A educação inclusiva e a formação profissional inclusiva devem ter por objetivo desenvolver as capacidades dos alunos e confiança e proporcionar aos alunos adaptações razoáveis e garantir a igualdade no que diz respeito aos seus procedimentos de avaliação e exame. Deve também ser assegurada a certificação das capacidades e dos resultados dos alunos em condições de igualdade com os outros. O Comitê manifestou a sua preocupação com a falta de oportunidades de formação profissional que permitam às pessoas portadoras de deficiência aceder ao emprego. O Comitê instou os Estados a implementarem programas de formação e desenvolvimento de competências para facilitar o recrutamento de pessoas portadoras de deficiência e torná-las mais competitivas no mercado de trabalho aberto. Neste sentido, os serviços gerais que existem para ajudar os candidatos a emprego a encontrar emprego devem incluir os candidatos a emprego com deficiência. De particular relevância são os serviços de Ensino e Formação Técnico-Profissional, que devem também incluir a participação em programas de aprendizagem no local de trabalho, incluindo programas de aprendizagem e estágios. (Nações Unidas, 2019)

Ainda com demasiada frequência, os Estados-Membros apoiam serviços especializados de Ensino e Formação Técnica e Profissional (EFTP) destinados às pessoas portadoras de deficiência. Estes serviços fornecem geralmente formação em profissões pouco qualificadas com resultados muito fracos em termos de geração de emprego e salários. Os recursos que estão a ser utilizados para estes serviços devem ser reafectados a tornar as principais instituições de EFTP inclusivas para as pessoas portadoras de deficiência.

Igualmente importante é assegurar que os serviços de emprego gerais (públicos e privados) incluam as pessoas portadoras de deficiência. Quando existem serviços de

emprego orientados para a deficiência, estes devem estar ligados aos serviços de emprego gerais para encaminhamento mútuo.

### **3.1 Educação, orientação e formação profissional das pessoas portadoras de deficiência na Macedónia do Norte.**

A parte educativa da reabilitação é parte integrante do sistema global de reabilitação integrada, que define modelos, métodos, técnicas, abordagens didáticas específicas na educação de pessoas portadoras de deficiência como categoria geral, mas também determina as especificidades do processo educativo em cada uma das categorias.

Através da educação inclusiva, as crianças com deficiência recebem relações sociais e interação social mais diversas, o que aumenta a sua capacidade de aprender e criar uma imagem mais adequada de ambos, da realidade ao seu redor e sobre si mesmas (Велишек, Вукелић, 2013). A frequência de estabelecimentos de ensino públicos é um fator importante para o processo de transição para o mercado de trabalho e para o emprego. No entanto, na implementação da abordagem educativa inclusiva, é necessário iniciar inúmeras atividades de preparação do ambiente e do corpo docente, de forma a criar os modelos de prática inclusiva mais adequados para os alunos.

Em paralelo com o processo de educação, é conduzido o processo de orientação profissional, que permite conhecer melhor a si mesmo e às próprias características: habilidades intelectuais, sociais, emocionais e criativas de cada indivíduo. Além das afinidades e desejos, as oportunidades de emprego futuro devem ser consideradas.

A orientação profissional é definida como uma série de atividades que são realizadas para obter informações sobre as habilidades (traços de personalidade, interesses, inclinações) para orientação profissional adicional. Isto é feito e conseguido com base no exame psicológico de certas profissões, ou seja, com base num estudo sistemático e pormenorizado das capacidades e características psicofísicas da pessoa. A solução deste problema deve estar em correlação com as especificidades das possibilidades objetivas dos reabilitadores, condicionadas pelas necessidades da organização, pelos objetivos e pelas tarefas da reabilitação (Ајдински et al., 2007).

A Lei sobre o Emprego das Pessoas portadoras de deficiência regula, num capítulo separado, o direito à formação profissional das pessoas portadoras de deficiência (artigo 12.º), que é definido mais pormenorizadamente por um conjunto especial de regras sobre a formação profissional das pessoas portadoras de deficiência. O atual conjunto de regras determina:

- o modo e as condições de formação profissional de um desempregado com deficiência para efeitos de emprego e de formação profissional do trabalhador com deficiência para um trabalho prático em determinados empregos, de acordo com as necessidades do empregador e da pessoa com deficiência;
  - os direitos e obrigações do empregador e da pessoa com deficiência desempregada ou empregada sejam definidos de forma mais pormenorizada;
  - a seleção da pessoa com deficiência desempregada para formação profissional; verificação da capacidade de trabalho da pessoa com deficiência; registos da formação profissional e outras questões relevantes para a formação profissional.
- (Правилник за работно оспособување на инвалидни лица, Службен весник на Република Македонија бр.54/2004 од 13.08.2004)

Uma pessoa com deficiência que solicite formação profissional não tem o estatuto de trabalhador assalariado junto do empregador com quem é formada, a menos que seja por ela empregada.

No entanto, de acordo com uma análise recente dos regulamentos, abordagens e métodos de contratação de pessoas portadoras de deficiência, a conclusão geral é que este direito não foi reavivado na prática, principalmente devido à insuficiente regulamentação legal e omissão de elementos fundamentais dos estatutos, insuficiente promoção deste direito pela Agência, antigo conjunto de regras que não satisfaz as necessidades e circunstâncias reais, sobrecarrega com a extensa documentação exigida e o baixo montante de fundos atribuídos à formação profissional da pessoa com deficiência. (Борнарова, Богоевска, 2021)

### 3.2. Educação, orientação e formação profissional das pessoas portadoras de deficiência no Chipre.

Em 1999, foi aprovada a Lei 113(I)/99 relativa à educação e formação de crianças com necessidades especiais, a que se seguiu a publicação dos seus regulamentos (Regulamentos para a Detecção Precoce de Crianças com Necessidades Especiais 185(I)/2001 e os Regulamentos para a Formação e Educação de Crianças com Necessidades Especiais 186(I)/2001) que regem a implementação da Lei (Angelides et al., 2004). Os dois regulamentos acompanhados regulam a aplicação da Lei a partir de setembro de 2001. A Lei de Educação Especial 113(I)/1999 é o marco legislativo que regula: a deteção de crianças com necessidades educacionais especiais; a sua avaliação e desenvolvimento de um plano educativo individual; a sua colocação no ambiente educativo mais adequado, com a disponibilização de professores e recursos educativos para satisfazer as suas necessidades e a avaliação contínua do progresso da criança (MoECSY, 1999).

De acordo com esta lei, todas as crianças com NEE (Necessidades Educativas Especiais) têm o direito de ser educadas na escola regular do seu bairro (pré-primário, primário, secundário (níveis inferior e superior), juntamente com os seus colegas de idade, e com o apoio de professores, professores especiais e outros especialistas. De acordo com a legislação, uma criança só pode ser considerada como tendo necessidades especiais depois de completar 3 anos de idade. O Estado tem a obrigação de fornecer educação especial gratuita e serviços educacionais especiais gratuitos para indivíduos com necessidades especiais a partir dos 3 anos de idade até a conclusão do ensino médio (18 anos de idade). Se considerar necessário, o ensino pode ser alargado até aos 21 anos de idade. Vale ressaltar que a lei se refere não só às crianças com educação NEE, mas também à sua formação, o que implica que a lei amplia o conceito de educação especial para além das disciplinas académicas. Em particular, sob o termo abrangente «formação», estão incluídas competências de autoajuda, competências sociais, formação profissional e tudo o que possa facilitar o desenvolvimento holístico das crianças (Agência Europeia para as Necessidades Especiais e a Educação Inclusiva, 2020).

De acordo com a lei, existem quatro tipos de frequência para estudantes com NEE no Chipre (MoECSY, 1999):

- 1) a frequência de escolas do ensino regular (que constitui a prioridade da política educativa) dotadas de infraestruturas adequadas, de acordo com a Lei da Educação Especial;
- 2) a frequência de unidades especiais nas escolas do ensino regular (ou seja, uma integração parcial). Estes alunos são designados para uma aula regular na qual assistem a aulas inclusivas e participam em eventos comemorativos ou festivos. No regulamento de 2001, as unidades especiais são definidas como locais de "integração e inclusão em escolas regulares, confortáveis e acessíveis para crianças com necessidades especiais" (p.6).
- 3) a frequência em escolas especiais para casos mais graves de NEE. Estes estão equipados com o pessoal adequado (psicólogos, fonoaudiólogos, fisioterapeutas e outros especialistas, bem como pessoal auxiliar) para apoiar e fornecer meios essenciais para alcançar a sua missão; e
- 4) o atendimento em outros locais (por quaisquer razões médicas). Em especial, se os alunos com necessidades especiais não puderem frequentar a escola durante um longo período devido a problemas de saúde ou outros, a educação pode ser ministrada em locais diferentes das escolas públicas ou especiais, ou seja, em casa ou em hospitais.

Nos contextos gerais, os professores de educação especial e outros especialistas devem cooperar e interagir com os professores da turma e os pais da criança, a fim de desenvolver e entregar um plano de educação individual para cada criança com NEE. Durante o desenvolvimento do plano educativo individual da criança, o pessoal envidará todos os esforços para garantir que o/a aluno/a está plenamente envolvida em todas as atividades escolares e das turmas. A equipa que desenvolve o plano educativo individual determinará frequentemente qual a metodologia que será implementada para o aluno. Um plano educacional individual típico contém pormenores sobre instalações essenciais, infraestruturas (MoECSY, 1999).

A menos que existam circunstâncias excepcionais, estes serviços devem ser prestados no âmbito de uma turma da escola da criança, que deve dispor de todas as adaptações e os recursos necessários. Se a frequência escolar numa sala de aulas regular não for adequada às necessidades da criança, é fornecida educação especial, terapia da

fala ou frequência numa unidade especial dentro de uma escola regular. As unidades especiais proporcionam educação especial mais intensiva a um pequeno número de alunos (normalmente até seis), mantendo o contacto e a inclusão com uma turma de referência específica na escola (Agência Europeia para as Necessidades Especiais e a Educação Inclusiva, 2020).

Os alunos que frequentam unidades especiais dentro das escolas regulares têm o mesmo dia escolar que as aulas regulares. Dependendo de suas necessidades individuais, eles podem passar a maioria das aulas com sua classe de referência principal. Eles também assistem a aulas inclusivas e participam de eventos comemorativos ou festivos com sua classe principal de referência. A quantidade de tempo gasto na unidade especial depende do nível de dificuldade de aprendizagem do aluno. Isto também determina a diferenciação que o currículo personalizado do aluno terá do seu grupo de pares (Agência Europeia para as Necessidades Especiais e a Educação Inclusiva, 2020).

No Chipre, existem muitas instituições que funcionam como internatos e oferecem – entre outros serviços – formação pré-profissional onde aprendem as regras de comportamento social e as competências básicas para a realização de um emprego. Estas instituições prestam apoio a pessoas de grupos desfavorecidos para encontrar emprego na instituição, bem como no mercado de trabalho aberto. Os conselheiros de orientação trabalham para realizar pesquisas de mercado para encontrar o local adequado onde uma pessoa com deficiência pode trabalhar. As oportunidades de emprego no mercado de trabalho aberto - principalmente para licenciados não universitários - incluem hipermercados, mercados de fruta, viveiros e organizações do sector público em geral.

Alguns dos organismos públicos e privados com interesse nesta área no Chipre incluem (de acordo com Supported Employment and Career Development for people with Disabilities Project, 2015):

- **Centro de Reabilitação Profissional de Pessoas portadoras de deficiência**

O Centro de Reabilitação Profissional de Pessoas portadoras de deficiência funciona no âmbito do Departamento para a Inclusão Social das Pessoas portadoras de deficiência e visa conceber e implementar programas de formação profissional e

coordenar ou financiar programas que promovam o emprego das pessoas portadoras de deficiência, quer no mercado livre, quer em locais de trabalho protegidos. Mais importante ainda, o departamento está agora a trabalhar no sentido do desenvolvimento de um plano unificado de avaliação da deficiência, que deverá facilitar a inclusão das pessoas portadoras de deficiência em diferentes áreas (sociedade, educação, emprego). Paralelamente, o departamento continua a coordenar os regimes existentes dirigidos aos empregadores que pretendam contratar pessoas portadoras de deficiência nos seus locais de trabalho ou às pessoas portadoras de deficiência que pretendam criar a sua própria empresa (Departamento de Inclusão Social de Pessoas portadoras de deficiência, 2022).

- **Fundação Agios Stefanos**

A Fundação Agios Stefanos opera um internato que oferece alojamento e cuidados especializados para pessoas portadoras de deficiência intelectual. O objetivo da fundação é funcionar como um abrigo de proteção e cuidar de pessoas portadoras de deficiência intelectual, com vista a desinstitucionalizar e facilitar uma integração/inclusão suave na sociedade, reivindicando a igualdade de oportunidades na vida. A Creche da Fundação Agios Stefanos é um local de educação e entretenimento de pessoas portadoras de deficiência intelectual. Na Creche, as pessoas portadoras de deficiência intelectual ganham formação pré-profissional, as suas capacidades são detetadas e, através de programas de Educação Especial, aprendem regras de comportamento social e de autonomia (Fundação Agios Stefanos, 2022).

- **Escola Especial de Nicósia**

A Escola Especial de Nicósia implementa programas pré-vocacionais dentro e fora da área escolar com o objetivo de reabilitação profissional e integração de alunos com deficiência no mercado de trabalho. O objetivo destes programas é preparar os estudantes e ajudá-los a adquirir competências profissionais e sociais necessárias para encontrar e manter um emprego. Os programas pré-profissionais da Escola Especial de Nicósia incluem:

1. Programas de ensino pré-profissional em oficinas dentro da escola:
  - o Reciclagem de Papel e Alumínio



- o Trabalhar em centros de fotocópias
  - o Trabalhar em centros de lavagem automóvel
  - o Trabalhar em Cafés
  - o Jardinagem
  - o Trabalho como Auxiliar de Creche
  - o Preparação de lanches
  - o Oficinas de tricô
  - o Cabeleireiro – Estética
2. Programa de educação pré-profissional em oficinas protegidas na Fundação Christou Steliou Ioannou.
  3. Programa de educação pré-profissional fora da escola, em locais de trabalho no mercado de trabalho aberto com o acompanhamento e apoio do pessoal escolar. Este programa envolve estudantes que completaram quinze anos de idade. Os locais de trabalho no mercado de trabalho aberto incluem hipermercados, mercados de fruta, viveiros e organizações do setor público. A Escola Especial de Nicósia está constantemente a unir esforços para expandir suas colaborações.
  4. Escolaridade a tempo parcial – programa de emprego a tempo parcial: Este programa visa promover a colocação e o emprego parcial de estudantes em posições no mercado de trabalho aberto com o apoio de orientadores de emprego (Escola Especial de Nicósia, 2022).

• **Fundação Christou Steliou Ioannou**

Os objetivos da Fundação para a realização pessoal, a integração social e profissional e uma melhor qualidade de vida são materializados através dos programas oferecidos pelos quatro departamentos básicos da Fundação. O Departamento de Emprego-Reabilitação é responsável pela oferta de formação profissional e ocupação nas várias Oficinas da Fundação, bem como pela reabilitação profissional dos reclusos da Fundação no mercado livre com recurso a grupos pessoais (enclaves) ou programas de reabilitação apoiados. A Fundação tem um total de sete Workshops onde os alunos são formados e trabalham. Uma delas é uma grande Oficina de Produção que foi

construída pela Associação dos Amigos desta fundação para a ocupação produtiva de indivíduos que não podem ou ainda não estão prontos para serem empregados no mercado livre. Os setores profissionais básicos oferecidos pela Fundação são Costura, Tecelagem, Bordado, Cestaria, Carpintaria, Trabalhos de Repetição, Montagem, Embalagem, Agricultura e Lavanderia. Quem trabalha nas Oficinas tem a oportunidade, sempre que necessário, de frequentar programas de ensino complementar para manter e complementar os seus conhecimentos. Eles também participam em todas as atividades terapêuticas, sociais, desportivas, de entretenimento e outras oferecidas pela Fundação como parte do seu esforço para o desenvolvimento completo e multifacetado das habilidades e personalidade de cada indivíduo.

O Departamento de Reabilitação de Emprego é responsável por observar aqueles que já encontraram o caminho para o emprego no mercado aberto. Hotéis, confeitarias, lavandarias, armazéns, postos de gasolina, estaleiros de construção, fábricas de mobiliário e outras indústrias são alguns dos sectores em que os antigos alunos da Fundação são empregues com sucesso.

Com uma perceção mais ampla do seu papel e missão, a Fundação não limita a sua contribuição aos limites dos seus programas e serviços. A fim de satisfazer o maior número possível de interesses dos seus estudantes e oferecer oportunidades para uma melhor qualidade de vida, a Fundação organiza uma grande variedade de eventos e atividades, incluindo passeios, passeios, campismo, viagens ao estrangeiro, intercâmbios, música, dança, teatro, pintura, desporto e entretenimento. Organiza também programas de formação de pessoal não só para o seu próprio pessoal, mas também para aqueles que trabalham noutras escolas e instituições no Chipre, vários tipos de eventos para pais e famílias e uma grande variedade de atividades de esclarecimento destinadas à mais ampla informação pública possível, a fim de desmitificar na sociedade a ignorância e a discriminação e promover a aceitação das pessoas portadoras de deficiência mental (Fundação Christou Steliou Ioannou, 2022).

### • **Clube Skapaneas**

O clube Skapaneas foi lançado em 1997 por iniciativa dos Pais de Pessoas portadoras de deficiência. Tem como principal objetivo a Reabilitação Profissional de Pessoas portadoras de deficiência:

1. Os seus programas incluem: Programa de Emprego Diário e Formação Pré-Profissional. Funciona sob a supervisão de uma assistente social. O Programa Diário oferece às crianças diversas atividades como higiene pessoal, Oficina de Teatro, Música, Arte, Artesanato, Visitas, Reciclagem, ginástica, terapia de dança, música, linguística e natação durante o verão.
2. Programa para o emprego apoiado. O objetivo deste programa é apoiar a instituição através da qual as pessoas portadoras de deficiência têm a oportunidade de serem colocadas e permanecerem empregadas no mercado de trabalho aberto. Existem 3 programas para o emprego apoiado com 3 treinadores de emprego.
3. Programa de Entretenimento e Socialização. No contexto de uma integração mais ampla das pessoas portadoras de deficiência na sociedade, o programa oferece muitas atividades, incluindo viagens ao exterior (Skapaneas Club, 2022).

### • **Centro Agios Lazaros**

O Centro Agios Lazaros em Larnaca oferece serviços a adultos (maiores de 18 anos) com deficiências intelectuais ligeiras a moderadas. Atualmente o Centro serve as pessoas através de três programas: Centro de Dia, Casa Comunitária e Reabilitação Profissional.

Os serviços prestados são:

- Encontrar um emprego de acordo com as capacidades, peculiaridades, necessidades e problemas de cada pessoa
- Pessoas de apoio profissional
- Apoio às famílias

- **Fórum Social Europeu de Chipre**

O Fórum Social Europeu de Chipre (FSEC) é composto por uma equipa de jovens de cidadãos ativos com experiência no percurso social da população cipriota a todos os níveis. A ESFC, enquanto instituição, consiste numa rede PAN Cipriana de ONG com objetivos sem fins lucrativos. Visa apoiar os seus membros com a oferta de formação profissional para pessoas portadoras de deficiência, a aquisição de competências para melhorar a sua qualidade de vida, consultoria e apoio instrutivo às pessoas portadoras de deficiência, envolvimento das pessoas portadoras de deficiência na sociedade a todos os níveis, etc.

- **Epiteygma – Centro de Informática.**

Um exemplo de um centro de ensino privado que tem um departamento especial para a educação de pessoas portadoras de deficiência equipado com hardware e software de apoio especial.

- **Confederação cipriota de organizações para pessoas portadoras de deficiência (KYSOA)**

A KYSOA é membro do Fórum Europeu das Pessoas portadoras de deficiência. As suas organizações membros incluem: Associação de Cegos de Chipre, Organização Paraplégica de Chipre, Chipre, Associação de Pais de Pessoas portadoras de deficiência, Centro de Reabilitação de Pessoas portadoras de deficiência, Associação de Pessoas com Esclerose Múltipla de Chipre e Federação de Surdos. A organização participa ativamente em projetos/iniciativas nacionais e europeus.

Por último, o Portal Web do Governo de Chipre disponibiliza uma secção especial para as pessoas portadoras de deficiência, fornecendo ligações para muitas organizações, atividades, ações de apoio relevantes, etc. (Relatório de Pesquisa ViPi, 2012)

### 3.3 Educação, orientação e formação profissional de pessoas portadoras de deficiência em Portugal

A Resolução do Conselho de Ministros, n.º 119/2021, de 31 de agosto, aprova a Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas portadoras de deficiência 2021-2025. Ao longo da ENIPD (Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas portadoras de deficiência) 2021-2025, Portugal assume o objetivo de promover e garantir uma sociedade inclusiva assente em dimensões básicas.

- O exercício da cidadania plena, em igualdade e equidade, com a garantia da não discriminação, permitindo a participação em todas as áreas da vida, faz parte de uma sociedade inclusiva. Assim, para que tal aconteça, a educação deve ser adaptada às características e especificidades de cada pessoa, em qualquer nível de ensino, chamando ao trabalho em condições de igualdade e com dignidade, livremente escolhidas, acesso à formação profissional e qualificação e desenvolvimento de potencialidades e garantia de reabilitação profissional e profissional.
- A Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas portadoras de deficiência (ENIPD) 2021-2025 está organizada em torno de 8 eixos estratégicos. A 3ª é dedicada à educação e qualificação, sendo para a sua implementação definidos os seguintes objetivos gerais e específicos:
  1. Primeiro objetivo geral - Reforçar os mecanismos de apoio à aprendizagem e à consolidação do atual sistema de educação inclusiva, com objetivos específicos:
    - 1.1. Reformular a Intervenção na Primeira Infância numa abordagem que vise a plena inclusão;
    - 1.2. Aprofundar o Modelo de Educação Inclusiva em termos de acesso a oportunidades educativas e de formação de qualidade e de transição para a vida pós-escolar.
  2. Segundo objetivo geral - Promover qualificações de nível superior para as pessoas portadoras de deficiência, com objetivos específicos:
    - 2.1. Melhorar o acesso e a frequência das pessoas portadoras de deficiência ao Ensino Superior;

2.2. Melhorar as condições de acessibilidade física. (Governo da República Portuguesa, Presidência Do Conselho De Ministros, 2021)

Foi recentemente publicado o relatório "Educação Inclusiva 2020/2021 – Apoio à aprendizagem e inclusão", promovido pelo Ministério da Educação Portuguesa, realizado com o objetivo de conhecer a forma como as escolas organizam recursos específicos de apoio à aprendizagem e inclusão, nomeadamente as Equipas Multidisciplinares dos Centros de Apoio à Educação Inclusiva e de Apoio à Aprendizagem.

Refere-se que as escolas estão a centrar o seu trabalho na intervenção precoce, mobilizando medidas de apoio à aprendizagem com maior incidência no pré-escolar e também no primeiro ciclo; estas medidas mantêm-se, embora com uma percentagem inferior, ao longo da escolaridade obrigatória.

Em termos numéricos, 22.522 (28,8%) dos alunos com necessidades especiais estavam matriculados no 1.º ciclo, 16.169 (20,7%) no 2.º ciclo e 24.941 (31,9%) no 3.º ciclo, enquanto 11.162 (14,3%) frequentavam o ensino secundário.

Refira-se que todos os alunos com necessidades educativas especiais são acompanhados de um Relatório Técnico-Pedagógico (RTP) - documento no qual são identificadas medidas seletivas e/ou adicionais de apoio à aprendizagem e inclusão de cada aluno.

No terceiro nível de ensino (ensino superior) no ano de 2021, 364 alunos com deficiência foram colocados no contingente especial (considerando as duas fases de acesso ao ensino superior), representando uma ligeira diminuição de -5,2% face a 2020 (n = 384), mas um aumento de 16,3% face a 2019 (n = 313) (ver Figura 2).

**Figura 1: Quota especial para estudantes com deficiência – concurso nacional de acesso ao ensino superior (2016-2020)<sup>4</sup>**

Ano	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Colocações de alunos com incapacidades	141	181	241	313	384	364

<sup>4</sup> Fonte: DGES (2022). Dados sobre a cota especial para alunos com deficiência – concurso nacional de acesso ao ensino superior (2016-2020), disponível em <https://www.dges.gov.pt/pt/pagina/regime-geral-ensino-superior-publico-concurso-nacional-de-acesso?plid=593>

O Inquérito às Necessidades Educativas Especiais nos Estabelecimentos de Ensino Superior (2020/21) realizado pela Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência – DGEEC de 2021 mostra que, em Portugal, o número de alunos com deficiência a frequentar o ensino superior continua a crescer desde 2017/18: no ano letivo 2020/21 o número aumentou 11,7% (N = 2 582) face ao ano letivo 2019/20 (N = 2 311).

No que diz respeito ao abandono escolar no ensino superior, os números mostram ainda que, dos estudantes que frequentaram o ensino superior em 2019/20 (N = 2 311), apenas 13% (n = 300) não se matricularam em 2020/21, em contraste com os 24,7% (n = 406) de abandono registados nos alunos matriculados em 2017/18 (N = 1 644).

O ano letivo de 2019/20 terminou com a conclusão de 632 alunos com deficiência, representando um crescimento de 55,7% (+226) face ao ano anterior (N = 406) e de +108,6% face a 2016/17 (N = 303).

É importante acrescentar que os estudantes com 60% ou mais de deficiência podem beneficiar de uma bolsa: em 2020/21, quase um em cada quatro estudantes com deficiência no ensino superior público e um em cada dois estudantes no ensino superior aproveitou o benefício de uma bolsa para frequentar o respetivo nível de ensino.

Relativamente aos recursos e apoios prestados pelos estabelecimentos de ensino superior a estes estudantes (por exemplo, regulamentação específica, acessibilidade de edifícios e residências, entre outros), os dados recolhidos mostram que, em 2020/21, a maioria dos estabelecimentos de ensino superior portugueses (64,4%; n = 67) tinham regulamentação específica disponível para alunos com necessidades educacionais especiais, correspondendo a 76,5% (n = 26) do total de estabelecimentos de ensino público (N = 34) e 58,6% (n = 41) do total de estabelecimentos de ensino privados (N = 70).

É claro que ainda estão a ser feitas melhorias em todas as áreas, principalmente no que diz respeito à acessibilidade: em 2020/21, 68,3% (n = 71) das instituições de ensino superior declararam ter edifícios centrais acessíveis (N = 104). Além disso, 58,7% desses estabelecimentos de ensino possuíam serviços de apoio a alunos com deficiência.

#### 4. Emprego de pessoas portadoras de deficiência

O emprego apoiado é um método de trabalho com pessoas portadoras de deficiência e outros grupos desfavorecidos para aceder e manter o emprego remunerado no mercado de trabalho aberto. Este método de trabalho é uma política proactiva em conformidade com a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas portadoras de deficiência. O Emprego Apoiado é totalmente coerente com os conceitos de empoderamento, inclusão social, dignidade e respeito pelos indivíduos. De acordo com a informação obtida e as normas de qualidade de apoio ao emprego dentro da União Europeia, chegou-se a um acordo sobre os valores e princípios que devem estar presentes em todas as fases e atividades de apoio ao emprego, mantendo os plenos direitos de cidadania dos indivíduos:

- **Individualidade – O Emprego Apoiado** considera cada indivíduo como único, com os seus próprios interesses, preferências, condições e história de vida;
- **Respeito – As atividades de Emprego Apoiadas** são sempre adequadas à idade, dignificantes e potenciadoras;
- **Autodeterminação – Emprego Apoiado** ajuda os indivíduos a melhorar os seus interesses e preferências, expressar as suas escolhas e definir o seu plano de emprego/vida de acordo com condições pessoais e contextuais. Promove os princípios da autodefesa por parte dos utentes do serviço informados;
- **Escolha – Emprego Apoiado** ajuda os indivíduos a compreender plenamente as suas oportunidades, para que possam escolher de forma consistente dentro das suas preferências e com uma compreensão das consequências das suas escolhas;
- **Empoderamento – Emprego Apoiado** ajuda os indivíduos a tomar decisões sobre o seu estilo de vida e participação na sociedade. Os indivíduos estão centralmente envolvidos no planeamento, avaliação e desenvolvimento dos serviços;
- **Confidencialidade – O prestador de serviços de emprego apoiado** considera confidenciais as informações fornecidas pelos indivíduos a eles. O usuário do serviço tem acesso às suas informações pessoais coletadas pelo provedor e qualquer divulgação fica a critério e com o acordo do indivíduo;



- **Flexibilidade** – *O pessoal e as estruturas organizacionais* podem mudar de acordo com as necessidades dos utilizadores dos serviços. Os serviços são flexíveis e respondem às necessidades dos indivíduos e podem ser adaptados para satisfazer necessidades específicas;
- **Acessibilidade** – *Os serviços, instalações e informações de emprego apoiados* são plenamente acessíveis a todas as pessoas portadoras de deficiência.

Cerca de 80 milhões de pessoas portadoras de deficiência vivem na Europa. A sua participação na força de trabalho é significativamente inferior à da população total. Entre as pessoas portadoras de deficiências básicas, como deficiências visuais ou auditivas, de comunicação ou intelectuais, apenas 47,3 % dos 28 Estados da UE trabalhavam em 2011. Isso representa quase 20 pontos percentuais a menos do que as pessoas sem deficiência. As maiores diferenças verificaram-se nos Países Baixos (43% a 80%) e na Hungria (24% a 61%). Isto dá uma diferença de 37 pontos percentuais entre estes grupos. No Luxemburgo, a diferença é menor, com apenas 2 pontos percentuais. Estas diferenças sugerem que é possível contrariar a menor participação da força de trabalho através de medidas políticas. Além disso, em alguns Estados europeus, algumas pessoas portadoras de deficiência nem sequer são abrangidas pelas estatísticas de desemprego por serem consideradas "inaptas para o trabalho". Se estiverem empregados em oficinas protegidas, não são considerados trabalhadores e recebem apenas pequenos salários, mas nenhum salário.

A União Europeia de Emprego Apoiado promove o conceito de Emprego Apoiado como um veículo/metodologia para ajudar as pessoas portadoras de deficiência e desfavorecidas a aceder ao seu direito ao trabalho. Embora existam ligeiras variações da definição em todo o mundo, subsistem três elementos consistentes que são fundamentais para o modelo europeu de emprego apoiado:

- **Trabalho remunerado** – Os indivíduos devem receber uma remuneração proporcional pelo trabalho realizado – se um país aplica um salário mínimo nacional, então o indivíduo deve receber pelo menos esta taxa ou a taxa contínua para o trabalho
- **Mercado de Trabalho Aberto** - As pessoas portadoras de deficiência devem ser trabalhadores assalariados regulares com os mesmos salários, termos e

condições que os outros trabalhadores que trabalham em empresas/organizações nos sectores público, privado ou voluntário

- **Apoio Continuado** - Trata-se do apoio ao emprego no seu conceito mais lato, enquanto se encontra em empregos remunerados. O apoio é individualizado e assenta nas necessidades, tanto para o trabalhador como para o empregador. O direito das pessoas portadoras de deficiência a trabalharem em pé de igualdade está consagrado no artigo 27.º da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas portadoras de deficiência (CNUDPD). Os participantes e os organizadores da conferência "Emprego para Todos", em Viena, em 27 de setembro de 2018, estão empenhados em garantir que este direito seja implementado.

Este fenómeno afeta consideravelmente tanto o crescimento económico como os níveis de inclusão social na UE, uma vez que a integração das pessoas portadoras de deficiência nos mercados de trabalho continua a ser difícil. A par e em apoio das políticas dos Estados-Membros, a UE procura melhorar a situação do emprego das pessoas portadoras de deficiência e introduziu uma série de iniciativas, ações e estratégias para o efeito ao longo de várias décadas.

Dado que, ao longo do tempo, a UE prestou cada vez mais atenção à situação das pessoas portadoras de deficiência, a questão de saber qual seria a base jurídica adequada para a introdução de uma verdadeira política da UE em matéria de deficiência tornou-se também cada vez mais importante. Os direitos das pessoas portadoras de deficiência estão consagrados nos Tratados da UE desde 1997. O artigo 19.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE, antigo artigo 13.º TCE) estipula que «na definição e execução das suas políticas e ações, a União tem por objetivo combater a discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual». Iniciativas da UE relacionadas com os princípios consagrados na Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020, no Pilar Europeu dos Direitos Sociais e no Semestre Europeu, a UE apoia uma série de iniciativas destinadas a ajudar as pessoas portadoras de deficiência em matéria de emprego. Estes incluem: adaptações do local de trabalho, não discriminação, serviços públicos de emprego, incentivos financeiros, acessibilidade e financiamento da UE.

- **Não discriminação no emprego.** Adotada em 2000, a Diretiva relativa à igualdade no emprego proíbe a discriminação e o assédio em razão da deficiência (entre outros) no que diz respeito ao emprego. A diretiva reconhece que a não realização de "adaptações razoáveis" no local de trabalho pode constituir discriminação.
- **Serviços públicos de emprego.** Muitas das competências relativas aos serviços públicos de emprego pertencem aos Estados-Membros. No entanto, a rede de serviços públicos de emprego da UE, criada em 2014, proporciona uma plataforma para a cooperação e o intercâmbio de boas práticas, em especial em matéria de deficiência. Todos os projetos relativos aos serviços públicos de emprego financiados pelo Fundo Social Europeu têm de cumprir os requisitos de acessibilidade e de não discriminação. Além disso, as informações fornecidas no portal EURES e nos serviços de apoio devem estar acessíveis às pessoas portadoras de deficiência.
- **Acessibilidade.** A Diretiva Acessibilidade de Produtos e Serviços de 2019 é também fundamental para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência. Esta diretiva visa melhorar o funcionamento do mercado interno de produtos e serviços acessíveis, eliminando os obstáculos criados pelas diferentes regras nos Estados-Membros. Mesmo que as disposições relativas às áreas construídas não sejam vinculativas para os Estados-Membros, estes são incentivados a alinhar, tanto quanto possível, os seus requisitos divergentes. As pessoas portadoras de deficiência devem beneficiar de menos obstáculos no acesso aos transportes, à educação ou ao mercado de trabalho.
- **Possibilidades de emprego das pessoas portadoras de deficiência.** Não só desde a crise financeira de 2008 e a atual pandemia de Corona, as pessoas portadoras de deficiência enfrentam enormes barreiras quando se trata de emprego. Enquanto o sistema atual e o mercado de trabalho competitivo que lhe está associado excluírem e deixarem para trás as pessoas, com ou sem deficiência, isso não vai mudar. A atual pandemia de Corona Vírus tem um impacto negativo nas oportunidades de emprego na Europa e noutras regiões do mundo. As pessoas portadoras de deficiência serão certamente particularmente afetadas pelo aumento do desemprego, uma vez que na Europa a sua taxa de desemprego

já é quase duas vezes superior à da população em geral, apesar das políticas implementadas pelos vários países europeus.

Os órgãos influentes e decisórios devem, por conseguinte, apoiar mais do que nunca as estruturas e os serviços sociais que permitem apoiar as pessoas portadoras de deficiência na respetiva situação de vida nos seus esforços de acesso ao trabalho. O futuro comentário geral deve desempenhar um papel importante, incentivando e apoiando os Estados- Membros da CNUDPD a:

- apoiar as infraestruturas sociais já existentes, como oficinas protegidas, como base num sistema abrangente e permeável de medidas e serviços de apoio às pessoas portadoras de deficiência;
- continuar a desenvolver os serviços destinados às pessoas portadoras de deficiência, em conformidade com a CNUDPD- Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas portadoras de deficiência.

### **O papel da reabilitação profissional**

No que diz respeito ao objetivo da plena inclusão das pessoas portadoras de deficiência, a questão mais difícil e sensível que falta resolver é a participação na vida profissional e o direito ao trabalho, consagrado na art. 27 da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas portadoras de deficiência. Mesmo em países com quotas de recrutamento e sanções, as pessoas portadoras de deficiência enfrentam enormes dificuldades em encontrar um ambiente de trabalho adequado. Tendo em conta estas circunstâncias, afigura-se irrealista, discriminatório e perigoso exigir o encerramento de todas as instalações atualmente de apoio às pessoas portadoras de deficiência, que não têm acesso ao trabalho em condições de mercado de trabalho aberto. Isto é ainda mais verdadeiro quando se trata de pessoas portadoras de deficiências graves que necessitam de apoio a longo prazo.

A reabilitação profissional é um processo que permite às pessoas portadoras de deficiências de saúde, funcionais, psicológicas, de desenvolvimento e cognitivas

ultrapassar as barreiras ao acesso, manutenção ou regresso ao trabalho e a outras profissões significativas.

As pessoas portadoras de deficiência, que devido à gravidade das suas deficiências necessitam de apoio particularmente intensivo para desempenhar qualquer tipo de processo de trabalho, ou que necessitam principalmente de uma rotina diária estruturada, são apoiadas em creches. Estes podem ser ligados ou integrados em oficinas abrigadas, para que as pessoas capazes e dispostas a participar nos processos de trabalho possam ser transferidas para os serviços de oficinas protegidas.

As pessoas portadoras de deficiência podem adquirir competências em vários domínios profissionais através de medidas de ensino profissional estritamente centradas na pessoa e adaptadas individualmente. O objetivo é identificar e nutrir talentos e mostrar a cada pessoa com deficiência as suas opções profissionais individuais. Em alguns países, o ensino profissional tem lugar no âmbito dos serviços de oficinas protegidas, noutros é um serviço separado. As oficinas protegidas oferecem uma série de serviços que ajudam as pessoas portadoras de deficiência, que não podem (ou ainda não podem) exercer qualquer tipo de emprego no mercado de trabalho aberto, a participar na vida profissional. Os serviços de oficinas protegidas dão-lhes a oportunidade de serem formados em várias áreas vocacionais, tanto através do ensino profissional como de experiências práticas.

Um estágio supervisionado ou um local de trabalho integrado dá-lhes a oportunidade de ver se querem e são capazes de trabalhar de forma mais independente. Outras opções incluem os serviços de emprego apoiado ou de trabalho numa empresa inclusiva. Essas medidas podem ser e já são realizadas com base nos serviços prestados por oficinas protegidas.

O emprego apoiado significa a prestação de apoio às pessoas portadoras de deficiência ou a outros grupos desfavorecidos, a fim de as ajudar a obter e manter um emprego remunerado no mercado de trabalho aberto. Em muitos países, este serviço é prestado principalmente a pessoas portadoras de deficiência que não necessitam de apoio durante um longo período.

As empresas inclusivas são geralmente pequenas empresas (por vezes fundadas por oficinas protegidas). Aqui, as pessoas portadoras de deficiência, por vezes antigos utentes de oficinas protegidas, que se sentem prontas para trabalhar em condições

quotidianas, são empregues e trabalham em conjunto com pessoas sem deficiência. A percentagem de pessoas portadoras de deficiência entre os trabalhadores por conta de outrem deve ser de, pelo menos, 30 %.

As medidas acima mencionadas têm de funcionar perfeitamente lado a lado para criar um sistema permeável. Cada oferta é uma componente importante do sistema de reabilitação profissional, desde que cada pessoa com deficiência possa decidir livremente, de forma autodeterminada.

Existe um vasto leque de oportunidades para as pessoas portadoras de deficiência participarem na vida profissional. Da creche ao emprego sem qualquer apoio, todos juntos criam um mercado de trabalho inclusivo. Para garantir que cada indivíduo possa encontrar a oferta adequada ao seu estatuto e a cada passo do seu desenvolvimento, os serviços de reabilitação profissional são indispensáveis.

A própria UE e os seus Estados-Membros assinaram e ratificaram a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas portadoras de deficiência<sup>5</sup> (CNUDPD). Comprometeram-se a aplicar os direitos das pessoas portadoras de deficiência definidos na Convenção. O direito das pessoas portadoras de deficiência a trabalharem em condições de igualdade com as outras pessoas está definido no artigo 27.º da CNUDPD. Tal resulta na obrigação de todos os Estados Partes, incluindo a UE, identificarem e eliminarem os obstáculos (incluindo os legais) à inclusão das pessoas portadoras de deficiência. Nos casos em que a eliminação de barreiras não é suficiente para permitir a participação, os Estados - Membros têm de implementar medidas de apoio às pessoas portadoras de deficiência.

Outro enquadramento legal e condições que devem ser observados:

- A Convenção n.º 159 da Organização Internacional do Trabalho sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência visa assegurar que todos os grupos de pessoas portadoras de deficiência disponham de medidas adequadas de reabilitação profissional e que devem ser incentivadas oportunidades de emprego no mercado de trabalho regular para pessoas portadoras de deficiência.

---

<sup>5</sup> As NU CDPD foi assinada e ratificada pela UE e pela Áustria. Na Áustria, isso aconteceu já há dez anos anos.<https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=19> ; (downloaded on 07.10.2018)

- No Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas, todos os signatários reconhecem o direito de todas as pessoas ao trabalho e a condições de trabalho justas.
- Nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, os signatários reconhecem, entre outras coisas, o direito a uma educação de qualidade e a um trabalho digno.
- Com o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, os Estados-Membros da UE adotaram 20 princípios, que estão divididos em 3 categorias: igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho, condições de trabalho justas, proteção social e inclusão social.
- A Estratégia Europeia para a Deficiência visa capacitar as pessoas portadoras de deficiência para que possam usufruir plenamente dos seus direitos e beneficiar plenamente da participação na sociedade e na economia europeia, nomeadamente através do mercado único.
- A Diretiva Europeia relativa à igualdade no emprego estabeleceu um quadro geral para a igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional e teve de ser transposta para as legislações nacionais dos Estados-Membros.

#### **4.1. Emprego de pessoas portadoras de deficiência na Macedónia do Norte**

O emprego digno é um indicador importante de uma vida independente e autossuficiente das pessoas portadoras de deficiência. A criação de modelos de emprego sustentável permitirá às pessoas portadoras de deficiência realçar as suas oportunidades e capacidades, enquanto as empresas serão promovidas como intervenientes sociais inclusivos.

As atividades que podem ser desempenhadas por uma pessoa com deficiência no cargo adequado são determinadas pela Comissão para avaliação, criada pelo Ministério do Trabalho e da Política Social. Uma pessoa com deficiência pode ser empregadora ou trabalhar como pessoa responsável num empregador, se receber um relatório positivo da Comissão.

A Lei sobre o Emprego de Pessoas portadoras de deficiência oferece aos empregadores a oportunidade de empregar pessoas portadoras de deficiência no setor privado, em empresas públicas, instituições, agências, fundos e outras entidades.

A Agência de Emprego da República da Macedónia do Norte (a seguir designada por EARNM), publica anualmente, através do seu Plano Operacional<sup>6</sup>, as atuais medidas de incentivo e serviços no mercado de trabalho. Em 2022, estão ativas as seguintes medidas em relação às pessoas portadoras de deficiência:

**Programa de autoemprego (empreendedorismo).** Este programa visa empregar 2.000 pessoas, ou seja, apoiar os desempregados a criarem o seu próprio negócio. A medida de incentivo destina-se a categorias de vulnerabilidade social, incluindo pessoas portadoras de deficiência. O montante da subvenção é até um máximo de 307.500 denares ou até 615.000 denares se estiver estabelecida uma pessoa jurídica de dois cônjuges. Esta medida do Governo oferece formação online sobre "Empreendedorismo e Desenvolvimento de Competências Empresariais" para quem vai expressar um desejo, bem como apoio de mentoria de pelo menos 120 horas para o desenvolvimento de Planos de Negócios avaliados positivamente.

**Apoio à criação de novos postos de trabalho.** Esta medida do Governo abrange os desempregados que têm mais dificuldade em entrar no mercado de trabalho. A medida está prevista para 1.528 desempregados, cadastrados na EARNM. O grupo-alvo desta medida inclui também as pessoas portadoras de deficiência. O montante do apoio financeiro é de 19.000 denares no total por mês como subsídio ao salário do empregado por um período de 3,6 ou 12 meses para o emprego de uma pessoa dos grupos-alvo.

**Apoio ao emprego de pessoas portadoras de deficiência.** Esta medida está relacionada com a utilização da Lei sobre o Emprego das Pessoas portadoras de deficiência e das disposições do Conjunto de Regras sobre a concessão de subvenções não reembolsáveis a partir do Fundo Especial. Os empregadores são obrigados a apresentar declarações mensais como comprovativo do pagamento de salários a pessoas portadoras de deficiência subsidiadas. O objetivo da medida é aumentar a empregabilidade e as oportunidades de emprego das pessoas desempregadas

---

<sup>6</sup> АВРСМ (2022): Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2022 година, достапно на <http://www.av.gov.mk/content/pdf/FINALEN%20OP%202022.pdf>



registadas com deficiência. Esta medida prevê a cobertura de 350 pessoas registadas na EARNM. É composto por:

- **Concessão de fundos não reembolsáveis para o emprego permanente** a um desempregado com deficiência no montante de 20 salários médios pagos no país para o ano anterior à contratação, ou seja, 40 salários médios para o emprego de uma pessoa cega com deficiência visual de 90 a 100% e de uma pessoa física com deficiência que necessite de uma cadeira de rodas devido ao movimento (ou aproximadamente 9.100 euros, ou seja, 18.200 euros por pessoa com deficiência);
- **Adaptação do local de trabalho:** Ao contratar uma pessoa com deficiência, o empregador é obrigado a criar condições de trabalho adequadas e a adaptá-lo ao local de trabalho, em função do emprego, do tipo e grau de habilitações académicas e do tipo e grau de deficiência da pessoa empregada. O valor da compensação pela adaptação do local de trabalho é de até 100.000 denares (aproximadamente 1.600 euros) e podem ser utilizados novamente se exigido pelas mudanças no processo técnico-tecnológico ou pelo tipo e grau de deficiência da pessoa com deficiência;
- **Aquisição de equipamentos**, para os quais são atribuídos fundos no montante de 200 salários médios pagos na República da Macedónia do Norte no ano anterior, em que o critério básico para o montante dos fundos atribuídos é o número de trabalhadores com deficiência.
- **Assistente de trabalho** para uma pessoa com deficiência que esteja envolvida em formação no local de trabalho, a seu pedido ou a pedido do empregador. A compensação financeira, bem como as condições e a forma de prestação do assistente de trabalho são fixadas pelo ministério.
- **Formação profissional** de empregados e desempregados com deficiência.

Os fundos destinados a melhorar o emprego e as condições de trabalho das pessoas portadoras de deficiência, a adaptação ao emprego e a aquisição de equipamento são disponibilizados pelo Fundo Especial para a Melhoria do emprego e das condições de trabalho das pessoas portadoras de deficiência. No ano de 2022, foram disponibilizados 305 milhões de denares através do Fundo Especial como apoio

financeiro que ajudará significativamente na inclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.

O beneficiário dos fundos do Fundo Especial não deve reduzir o número total de trabalhadores com deficiência para cujo emprego tenham sido utilizados fundos não reembolsáveis (no prazo de 3 anos a contar do dia da contratação da pessoa com deficiência para a qual os fundos com base no emprego foram utilizados, a menos que a rescisão seja por força da lei ou em caso de morte, ou 3 anos a contar do dia da concessão dos fundos para aquisição de equipamentos).

A tabela 1 apresenta uma panorâmica dos fundos atribuídos pelo Fundo Especial<sup>7</sup> nos últimos cinco anos (2016-2020). Os últimos dados processados e publicados pela EARNM datam de 2020.

**Tabela 1: Visão dos fundos atribuídos pelo fundo especial para o período 2016-2020 (os montantes são em denares macedónios)**

<b>Ano</b>	<b>Para o emprego de pessoas portadoras de deficiência</b>	<b>Adaptação ao local de trabalho</b>	<b>Aquisição de equipamento</b>	<b>Total</b>
<b>2020</b>	90,305,140 MKD (para 189 pessoas)	200,000 MKD (para 2 pessoas)	52,886,811 MKD (para 35 entidades patronais)	143,391,951 MKD
<b>2019</b>	104,120,220 MKD (para 230 pessoas)	197,456 MKD (para 2 pessoas)	65,164,170 MKD (para 40 entidades patronais)	169,481,846 MKD
<b>2018</b>	95,266,160 MKD (para 209 pessoas)	200,000 MKD (para 2 pessoas)	79,892,022 MKD (para 55 entidades patronais)	175,358,182 MKD
<b>2017</b>	94 376,100 MKD (para 223 pessoas)	569,927 MKD (para 6 pessoas)	59,216,181 MKD (para 36 entidades patronais)	154,162,208 MKD
<b>2016</b>	85,838,060 MKD (para 208 pessoas)	200,000 MKD (para 2 pessoas)	37,529,804 MKD (para 83 entidades patronais)	123,567,864 MKD

<sup>7</sup> Agência de Serviços de Emprego da República da Macedónia do Norte (2021): Relatórios anuais, disponíveis em <http://www.av.gov.mk/godishni-izveshtai.nsp>

O Plano Operacional para 2022 prevê as seguintes atividades:

- **Formação no local de trabalho para um empregador de renome.** O objetivo da medida é adquirir competências dos desempregados para executar tarefas de trabalho de acordo com as necessidades do empregador. O grupo-alvo são as pessoas desempregadas inscritas na EARNM, uma vez que parte dos possíveis beneficiários são também as pessoas portadoras de deficiência. A formação é ministrada para 70 pessoas.
- **Reabilitação profissional e inclusão no mercado de trabalho de pessoas portadoras de deficiência.** Enquanto sistema de serviços, proporcionará às pessoas portadoras de deficiência um apoio individualizado, a fim de as integrar plenamente no mercado de trabalho aberto. Neste modelo, os serviços serão prestados localmente, na comunidade de clientes. O modelo permite a implementação de uma abordagem orientada para o cliente que se centra nas suas potencialidades individuais e é implementado dentro de uma rede local de prestadores de serviços - centros Reha, centros de emprego da EARNM, organizações da sociedade civil, centros de formação, instituições de ensino, empregadores, etc. No âmbito da medida prevista, serão implementados os seguintes serviços: informar, identificar e inscrever as pessoas portadoras de deficiência no registo de candidatos a emprego ativos, inclusão em medidas ativas, serviços de mediação na inclusão em ações de formação e emprego, aconselhamento e acompanhamento do seu estatuto no processo de ativação e emprego.

Um trabalhador portador de deficiência está isento do pagamento do imposto sobre o rendimento de pessoas singulares. Os fundos de contribuição para o seguro de pensões e invalidez, contribuição para o seguro de saúde e contribuição para o emprego de pessoas portadoras de deficiência são disponibilizados pelo Orçamento do Estado.

A Lei sobre o Emprego de Pessoas portadoras de deficiência também regula o emprego de pessoas portadoras de deficiência em empresas de proteção. Uma empresa de proteção pode ser criada e funcionar como empresa de proteção se empregar pelo menos dez pessoas por um período indeterminado, das quais pelo menos 40% são

peças portadoras de deficiência do número total de trabalhadores. Os trabalhadores da empresa de proteção que não sejam pessoas portadoras de deficiência estão isentos do pagamento do imposto sobre o rendimento das pessoas singulares e recebem fundos para contribuições para pensões e seguros de invalidez do orçamento da República da Macedónia do Norte. As empresas de proteção estão isentas do pagamento de todos os impostos sobre os lucros.

#### **4.2. Emprego de pessoas portadoras de deficiência no Chipre**

Os primeiros documentos legislativos sobre o emprego de pessoas portadoras de deficiência no Chipre datam de meados da década de 1980 e foram o resultado de pressões e negociações de organizações de deficiência única com o Estado. Como resultado, durante muitos anos, houve uma legislação fragmentada, dando prioridade à contratação de diferentes grupos de pessoas portadoras de deficiência na Função Pública. Só no ano 2000 foi introduzida uma legislação geral que garante, entre outras coisas, os direitos das pessoas portadoras de deficiência no emprego (Supported Employment and Career Development for people with Disabilities Project, 2015).

##### **Lei relativa às pessoas portadoras de deficiência (N. 127 (I) /2000)**

Um desenvolvimento importante foi a promulgação, em julho de 2000, da "Lei das Pessoas portadoras de deficiência" (N.127 (I)/2000). Esta Lei protege as pessoas portadoras de deficiência, assegurando os seus direitos e oportunidades e promovendo a sua integração social e económica, no que diz respeito ao recrutamento, promoção no emprego e reabilitação profissional na empresa, proteção em caso de cessação de contrato de trabalho, igualdade de tratamento no fornecimento de bens serviços e instalações, transporte, comunicação e informação. Além disso, a lei prevê a criação do Conselho de Reabilitação, (um órgão consultivo), uma série de comités executivos, bem como a criação de um Fundo destinado à reabilitação social e profissional de pessoas portadoras de deficiência (Ministério do Trabalho, Previdência e Segurança Social, 2000).

Os direitos fundamentais das pessoas portadoras de deficiência, inscritos na Lei das Pessoas portadoras de deficiência de 2000 (127(I)/2000) são: identificação e tratamento precoces, prestação de apoio pessoal, acessibilidade nas áreas construídas,

integração educativa, acessibilidade na informação e comunicação, formação e reabilitação profissionais, condições de vida descendentes, estabelecimento da vida pessoal e familiar e participação em atividades culturais, sociais e desportivas, atividades religiosas e de entretenimento [artigo 4.º, n.º 2].

No que diz respeito ao emprego, a Lei das Pessoas portadoras de deficiência de 2000 (N.127(I)/2000) legitima a igualdade de tratamento no que se refere ao procedimento de candidatura a um emprego, contratação, promoção, despedimento, compensação e outras condições e privilégios relativos ao emprego [artigo 5.º, n.º 1]. Incentiva igualmente o desenvolvimento de programas de reabilitação profissional destinados a motivar os potenciais empregadores de pessoas portadoras de deficiência e a criação de novos postos de trabalho para pessoas portadoras de deficiência na função pública [artigo 5.º, n.º 2, alínea a)].

### **O Recrutamento de Pessoas portadoras de deficiência na Lei do Setor Público em Geral (N. 146(I)/2009)**

Em 2009, foi introduzida no Chipre uma nova política em matéria de emprego de pessoas portadoras de deficiência. Este importante desenvolvimento foi uma nova lei denominada «O Recrutamento de Pessoas portadoras de deficiência na Lei do Setor Público em Geral» (N. 146(I)/2009). A lei entrou em vigor a 23 de dezembro de 2009 e visa minimizar a exclusão das pessoas portadoras de deficiência da força de trabalho através da introdução de uma quota de contratação de 10% de pessoas portadoras de deficiência no sector público. Resumidamente, esta lei diz respeito às pessoas portadoras de deficiência que têm uma deficiência que reduz a possibilidade de encontrar e manter um emprego. Espera-se que os candidatos possuam todas as qualificações necessárias para o trabalho, que sejam aprovados em quaisquer exames escritos ou orais necessários e que sejam capazes de responder às funções inerentes ao trabalho.

O processo, conforme definido pela lei, exige que os candidatos passem por uma comissão criada pelo Departamento de Inclusão Social de Pessoas portadoras de deficiência que deverá avaliar sua deficiência. Em seguida, todos os candidatos são listados e 10% do número total de candidatos é selecionado para os lugares disponíveis. As pessoas portadoras de deficiência que são nomeadas para trabalhar para o sector

público têm direito a equipamento de tecnologia assistida e a outras disposições que facilitem o seu trabalho.

O Departamento de Inclusão Social de Pessoas portadoras de deficiência é responsável pela implementação da lei. Espera-se igualmente que o impacto seja acompanhado e que todos os órgãos necessários, como o Conselho de Ministros, a Câmara do Parlamento e a Confederação Cipriota das Organizações de Pessoas portadoras de deficiência, sejam mantidos informados (Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2009).

### **Esforços para melhorar a aplicação da lei**

Em 2012, foram envidados esforços para melhorar a aplicação da legislação e eliminar as insuficiências encontradas durante o primeiro ano da sua aplicação. De um modo geral, a lei funcionou eficazmente, aumentando significativamente o número de pessoas portadoras de deficiência empregadas. A par da legislação acima descrita, existem dois atos legislativos que garantem formas de financiar iniciativas de reabilitação profissional e de emprego para pessoas portadoras de deficiência, no Chipre.

#### **1) Fundo especial para o Centro de Reabilitação Profissional de Deficientes (N.103(I)/2000)**

A criação deste Fundo Especial visa promover a formação profissional e o emprego das pessoas portadoras de deficiência através do desenvolvimento de programas relevantes sob a jurisdição do Ministério do Trabalho, Solidariedade e da Segurança Social. Em particular, o Fundo Especial patrocina oficinas de formação do Centro de Reabilitação Profissional de Pessoas portadoras de deficiência, promove o trabalho independente para pessoas portadoras de deficiência, patrocina equipas de pessoas portadoras de deficiência, que desejam gerir pequenas empresas, apoia quaisquer atividades de entretenimento ou desporto realizadas no Centro de Reabilitação Profissional de Pessoas portadoras de deficiência e patrocina quaisquer outras iniciativas que promovam a reabilitação profissional de pessoas portadoras de deficiência formadas lá ou noutros locais.

## **2) Criação da Lei relativa à *Provident Lottery Fund* (N.79(I)/1992)**

A segunda legislação diz respeito ao financiamento: a Lei relativa à criação da lotaria de previdência (N.79(I)/1992), que criou um fundo de previdência destinado a prestar assistência financeira adicional às pessoas portadoras de deficiência. Este fundo provém principalmente da divulgação de uma lotaria especial e de uma subvenção governamental. O Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social atribui o orçamento necessário para a educação, reabilitação e evolução profissional, integração social, ajuda financeira e melhoria do nível de vida das pessoas portadoras de deficiência.

### **Programas de Emprego e Formação Profissional**

Vários programas e políticas disponíveis no Chipre direta ou indiretamente relacionados com o emprego de pessoas portadoras de deficiência são fornecidos por vários departamentos governamentais. Estas incluem medidas legislativas, regimes de subsídios à contratação para vários grupos da população (por exemplo, desempregados de longa duração, jovens) e subsídios de contratação especificamente para pessoas portadoras de deficiência.

O Centro de Reabilitação Profissional de Pessoas portadoras de deficiência funciona sob a tutela do Departamento e oferece emprego em oficinas protegidas. De acordo com o Relatório Anual de 2012, havia duas oficinas abrigadas no Centro: uma oficina protegida para fabricação de calçado e uma oficina protegida para carpintaria.

Através do departamento de Compras e Suprimentos do Governo, são executadas encomendas para a fabricação de calçados, principalmente para policiais e prisões. Na oficina protegida para carpintaria há funcionários com deficiência que fabricam vários tamanhos de cadeiras. Alguns dos funcionários com deficiência realizam um loft de trabalho em máquinas para a construção de quadros. Além disso, confeccionam, mediante solicitação, quadros de cadeiras que são vendidos para várias instituições, como a instituição "Apóstolos Pavlos" e a Escola de Cegos.

Para além do emprego protegido proporcionado no Centro de Reabilitação Profissional de Pessoas portadoras de deficiência, existem duas outras oficinas de emprego protegidas dirigidas a pessoas com tipos específicos de deficiências: emprego protegido para pessoas portadoras de deficiência visual que são formadas para fazer

artigos de palha (ou seja, cestos, berços, etc.) e emprego protegido para pessoas portadoras de deficiência auditiva que são formadas em carpintaria e fabricação de móveis.

### **Sistemas e programas de emprego**

#### **a) O regime de quotas**

A principal disposição em matéria de emprego diz respeito ao funcionamento do regime de quotas de emprego para pessoas portadoras de deficiência em Chipre, ao abrigo da Lei de 2009 relativa ao recrutamento de pessoas portadoras de deficiência no setor público mais vasto (disposições especiais) (N.146(I)/2009). Este estipula que as pessoas portadoras de deficiência serão contratadas a 10% do número de vagas, desde que o número de contratados nos termos desta Lei não exceda 7% do número total de funcionários por Serviço.

#### **b) Modelo de emprego apoiado**

Há algumas décadas, a principal via de emprego de pessoas portadoras de deficiência no Chipre era através de oficinas protegidas. No entanto, observou-se que, na maioria dos casos, as oficinas tradicionais protegidas não conseguiram integrar as pessoas no mercado de trabalho aberto e na sociedade em geral (Partalis, 2013). Em 1995, o Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social do Chipre aprovou a instituição do emprego apoiado de pessoas portadoras de deficiência.

O emprego apoiado começou nos EUA durante a década de 1980 (Beyer et al., 2010, p. 130). Um dos principais objetivos deste programa foi a mudança de programas passivos (prestação de benefícios) para o emprego profissional de pessoas portadoras de deficiência (Beyer et al., 2010, p. 131). O Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social do Chipre reconhece a importância de programas semelhantes e "atribuiu elevada prioridade às questões relacionadas com o emprego de pessoas portadoras de deficiência. O Ministério visa capacitar a formação das pessoas portadoras de deficiência, competências e educação, a fim de lhes oferecer oportunidades e maiores oportunidades de emprego no mercado aberto e, de facto,



grandes oportunidades para uma melhor qualidade de vida" (Gabinete de Imprensa e Informação, 2009).

**c) Programa para o trabalho independente de pessoas portadoras de deficiência**

Outro programa que se refere ao emprego de pessoas portadoras de deficiência é o "Programa para o trabalho independente de pessoas portadoras de deficiência". Este programa visa aumentar as oportunidades de emprego das pessoas portadoras de deficiência, uma vez que oferece financiamento para a criação das suas próprias empresas. A Pancyprian Parents Association for People with Intellectual Disabilities (PASYGOKA) argumentou que programas semelhantes têm de ser melhorados a fim de melhorar a inclusão das pessoas na sociedade dominante (Panagi, 2011). No entanto, o autor manifesta a sua preocupação, uma vez que, apesar de existirem muitos programas oferecidos às pessoas portadoras de deficiência e do Estado oferecer um financiamento adequado para o emprego de pessoas portadoras de deficiência, há um pequeno número de pessoas portadoras de deficiência que dele tiram partido. Consequentemente, pode argumentar-se que: os empregadores não estão dispostos a empregar pessoas portadoras de deficiência nos casos em que não haja financiamento suplementar por parte do Estado; a sociedade ainda não está preparada para aceitar pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho; e as pessoas portadoras de deficiência não estão motivadas para procurar emprego. Por conseguinte, a questão que se coloca neste momento é a de saber em que medida os programas de emprego apoiados (e outros programas) atingem o seu objetivo, que é permitir que as pessoas portadoras de deficiência entrem no mercado de trabalho e/ou mantenham os seus postos de trabalho (Fundação Theotokos, 2009).

**d) Orientadores de emprego para o êxito do programa de trabalho independente de pessoas portadoras de deficiência**

O Emprego Apoiado promove e apoia as pessoas vulneráveis e com deficiência para garantir e manter uma posição de trabalho no mercado de trabalho. Por esta razão, o apoio pessoal é prestado através de um conselheiro especial de orientação profissional, que se encarrega de encontrar um estágio adequado, de acordo com as

preferências e capacidades do indivíduo, treiná-lo no local de trabalho, supervisionar e resolver quaisquer problemas que possam ocorrer.

Especificamente, o job coach investiga o mercado para encontrar um local adequado onde um indivíduo com deficiência intelectual possa trabalhar. Em seguida, monitorizam o progresso e desenvolvimento do indivíduo no espaço de trabalho e contactam o empregador. Além disso, registam as necessidades e responsabilidades do cargo, a fim de fornecer orientação individual e formação para que os requisitos relevantes sejam cumpridos. Ao mesmo tempo, contactam regularmente a família e informam-na sobre o desenvolvimento profissional e o desempenho da pessoa com deficiência.

**e) Planos de Reabilitação Profissional geridos pelo Departamento do Trabalho do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (Mavrou e Liasidou, 2020)**

Algumas outras políticas de ativação do emprego, promovidas pelo Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social, e direta ou indiretamente relevantes para as pessoas portadoras de deficiência no Chipre, são as seguintes:

- Regime de Incentivos à Contratação de Jovens Desempregados entre os 25 e os 29 anos (não habilitados a estudar, a trabalhar ou a estagiar – NEET). O regime é cofinanciado pelo Fundo Social Europeu (FSE). Os beneficiários são os jovens. O beneficiário deve inscrever o regime no estatuto de emprego a tempo inteiro durante, pelo menos, 10 meses, com mais 2 meses sem financiamento. O financiamento cobre os 70% do custo do emprego num máximo de 8 400 euros.
- Regime de incentivos ao emprego de pessoas com doenças crónicas. O regime foi cofinanciado pelo FSE e terminou em junho de 2020. Os beneficiários foram pessoas com doenças crónicas que estão desempregadas e estão interessadas em emprego a tempo inteiro e a tempo parcial, devendo permanecer no emprego durante 12 meses. O financiamento cobriu os 75% do custo do emprego num máximo de 10 000 euros.
- Regime de incentivos ao emprego de pessoas portadoras de deficiência. O regime é cofinanciado pelo FSE. Os beneficiários são pessoas portadoras de deficiência definidas pela Lei de Ratificação da CNUDPD de 2011 e estão atualmente

desempregadas. O orçamento total do regime é de 2 000 000 de euros, com o objetivo de 100 beneficiários no total. Cada empregador precisa se comprometer em um período de emprego de 24 meses da pessoa com deficiência, para um máximo de 5 funcionários. O financiamento cobre os 75% do custo do emprego num máximo de 20 000 euros.

- Regime de Incentivos ao Recrutamento de Beneficiários de Rendimento Mínimo Garantido (GMI) em conjugação com Formação de Três Meses. Trata-se de um programa de formação para o período de três meses, findo o qual se espera que o empregador contrate o estagiário por um período de 12 meses, e solicite 60% do custo salarial, com um máximo de 6.000€.
- Regime de Emprego Apoiado, que visa cobrir os custos operacionais básicos das organizações de pessoas portadoras de deficiência (por exemplo, organizações de pessoas portadoras de deficiência ou organizações de pais de pessoas portadoras de deficiência) e as despesas de uma série de programas ao abrigo dos quais empregam pessoal de apoio (incluindo intérpretes de língua gestual) para pessoas portadoras de deficiência que desejam trabalhar no mercado livre. O regime oferece um financiamento de 13 500 euros por programa e por ano.
- Regime de Criação e Funcionamento de Pequenas Unidades para Fins de Trabalho Independente de Pessoas portadoras de deficiência, que visa fornecer um financiamento inicial para as pessoas portadoras de deficiência criarem as suas próprias unidades de pequenas empresas para o trabalho por conta própria. O financiamento ascende a 8 543 euros.
- Regime de formação profissional de pessoas portadoras de deficiência que cobre o custo da formação até 1.708 euros, proporcionando oportunidades a pessoas portadoras de deficiência que enfrentam dificuldades de emprego ou de promoção, com prioridade para desempregados com deficiências graves.
- Regime de financiamento de organizações para programas profissionais para pessoas portadoras de deficiência, com um montante máximo de 5 000 euros para cada programa, concedido a organizações sem fins lucrativos envolvidas em atividades de formação profissional para pessoas portadoras de deficiência.

### **4.3 Emprego de pessoas portadoras de deficiência em Portugal.**

Regime jurídico para o desenvolvimento do emprego e apoio à qualificação de pessoas portadoras de deficiência são: Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, alterado pela Lei n.º. 24/2011, de 16 de junho; Decreto-Lei n.º 131/2013, de 11 de setembro e Decreto-Lei n.º. 108/2015, de 17 de junho.

Ao desenvolver o acervo social da União Europeia, os princípios 3 e 17 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais consagram, em termos de direitos das pessoas portadoras de deficiência, a igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho e a condições de trabalho justas e equitativas. adaptados às suas necessidades, que lhes garantam a realização pessoal e social, um nível de rendimento justo e uma vida digna. Assim, para a sua implementação, são definidos os seguintes objetivos gerais e específicos pela Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas portadoras de deficiência 2021-2025 (ENIPD 2021-2025):

- Objetivo Geral 1: Estimular o sistema de apoio à inserção profissional de pessoas portadoras de deficiência com objetivos específicos:
  - Conhecer a dinâmica e reforçar a intervenção dos serviços de emprego no processo de mediação e transição para o emprego ou regresso ao emprego das pessoas portadoras de deficiência;
  - Criar condições de acessibilidade para pessoas portadoras de deficiência à oferta formativa desenvolvida na Rede de Centros de Formação Profissional do IEFP;
  - Reorganizar a rede de Centros de Recursos para apoiar a inserção profissional, promovendo a sua transição para uma rede de apoio e apoio à participação articulada com a intervenção do serviço público de emprego.
- Objetivo Geral 2: Criar condições contextuais que promovam a empregabilidade das pessoas portadoras de deficiência com objetivos específicos:
  - Promover programas, medidas e apoios que facilitem o emprego;
  - Promover a construção de um ambiente inclusivo que facilite o emprego de pessoas portadoras de deficiência.
- Objetivo Geral 3: Desenvolver o empreendedorismo e o trabalho independente das pessoas portadoras de deficiência com objetivos específicos:
  - Estimular o empreendedorismo e o trabalho por conta própria.

Além disso, a legislação publicada em *Diário da República*<sup>8</sup> mostra que a formação e a inserção profissional de grupos desfavorecidos, em geral, e de pessoas portadoras de deficiência, em particular, é uma questão crucial na medida em que o trabalho e o emprego produtivo são de importância estruturante para as pessoas, para a família e para a sociedade como um todo:

- Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, alterado pela Lei n.º 24/2011, de 16 de junho e pelos Decretos-Leis n.º 131/2013, de 11 de setembro, e n.º 108/2015, de 17 de junho;
- Despacho n.º 8376-B/2015, de 30 de julho com as alterações introduzidas pelo Despacho n.º 9251/2016, de 20 de julho.

#### **6.1.1 Benefícios para empregados e empregadores**

É fundamental divulgar os benefícios para os colaboradores e, sobretudo, para as empresas que empregam pessoas portadoras de deficiência. De acordo com o IEFP, as empresas podem obter um apoio financeiro: existe a possibilidade de beneficiar de uma redução da taxa contributiva em termos de Segurança Social e apoio em termos de incentivos à contratação direta, seguro de acidentes de trabalho e em termos de adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas. (Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro e Decreto-Lei n.º 299/86, de 19 de setembro)

Além disso, a contratação e integração de pessoas portadoras de deficiência, no âmbito de uma política de igualdade de oportunidades e benefícios para as empresas, onde estão expressos os valores de inclusão e diversidade, promove a imagem pública da empresa.

Podemos acrescentar que quando a empresa oferece as condições necessárias para que uma pessoa com deficiência possa trabalhar e desempenhar as funções e tarefas para as quais foi contratada, esse esforço pode favorecer o ambiente de trabalho,

---

<sup>8</sup> O Órgão oficial de publicação dos atos legislativos e administrativos em geral, que somente com ele adquirem validade. Aqui, as leis constitucionais, as convenções internacionais de que o Estado Português é signatário, as leis e decretos-lei, bem como os decretos do Presidente da República, as resoluções dos Parlamentos nacionais e regionais, os resultados das eleições para a soberania e todo um conjunto de outros elementos.

estimulando, por exemplo, a assistência mútua e o trabalho em equipa, na medida em que permite a troca de experiências diversas, humaniza a empresa e permite o crescimento profissional e pessoal.

E, finalmente, empregar pessoas portadoras de deficiência permite o enriquecimento e aprendizagem dos trabalhadores, através do conhecimento mútuo e da mobilização das diferenças e semelhanças de cada pessoa em benefício da empresa. Contribui também para uma mudança social positiva e para o desenvolvimento sustentável da empresa.

- **Adaptação do ambiente de trabalho**

Com base no IEF, as empresas devem proporcionar a todos os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida condições de trabalho adequadas, nomeadamente através de oportunidades de formação e desenvolvimento profissional, a par de "adaptações razoáveis" do local de trabalho, adaptações que devem ser suportadas pelo Estado.

O apoio financeiro não reembolsável é concedido às entidades patronais que necessitem de adaptar o equipamento ou o posto de trabalho, de acordo com as necessidades da pessoa com deficiência. Estes apoios são concedidos a contratos sem termo ou a termo certo com uma duração inicial mínima de 12 meses.

## **5. Dados estatísticos sobre o emprego de pessoas portadoras de deficiência na Europa**

A taxa de emprego das pessoas portadoras de deficiência na Europa era de 47,3 % em 2011, quase 20 % inferior à das pessoas sem deficiência<sup>9</sup>. Esta situação continuou a deteriorar-se desde o início da crise económica e financeira de 2008. A fim de pôr

---

<sup>9</sup> Estatísticas de deficiência - acesso ao mercado de trabalho; [https://ec.europa.eu/eurostat/stistics-explained/index.php/Disability\\_statistics\\_-\\_labor\\_market\\_access](https://ec.europa.eu/eurostat/stistics-explained/index.php/Disability_statistics_-_labor_market_access) (downloaded on 07.10.2018)

termo à exclusão do mercado de trabalho das pessoas portadoras de deficiência, devem ser envidados esforços acrescidos imediatamente.

Temos também de perceber que as pessoas portadoras de deficiência continuam a ter uma educação de baixa qualidade e Formações Educativas Profissionais. O ensino de baixa qualidade (frequentemente segregado) está a conduzir à exclusão do mercado de trabalho.

Independentemente das deficiências na definição de deficiência, continua a ser indiscutível que um grande número de pessoas portadoras de deficiência na União Europeia não está empregado, enfrentando, conseqüentemente, restrições de rendimento e correndo o risco de cair na pobreza. O documento de referência da OCDE (2009a) sobre doença, incapacidade e trabalho afirma que, nos países da OCDE, o rendimento médio disponível das pessoas portadoras de deficiência é 12 pontos percentuais inferior às médias nacionais. Embora na última década tenham sido introduzidas numerosas políticas destinadas à integração de pessoas com capacidade de trabalho reduzida no mercado de trabalho, as taxas de participação mantiveram-se baixas e até diminuíram. Além disso, a análise da OCDE constatou uma elevada dependência de prestações por doença e invalidez. As raízes desta "armadilha dos benefícios" são, em parte, históricas, uma vez que os sistemas de segurança social foram concebidos para proteger as pessoas portadoras de deficiência das tensões da atividade do mercado de trabalho. Muitos sistemas de segurança social ainda não ofereceram uma flexibilidade satisfatória, o que permite combinar o recebimento de prestações sociais e o emprego de forma adequada. O documento de referência da OCDE conclui que as prestações por incapacidade continuam a conter incentivos perversos que tornam o acesso a uma atividade pouco atrativa – mesmo para as pessoas com incapacidade apenas parcial. Esta "cultura das prestações" é considerada particularmente problemática à medida que emerge uma nova tendência para requerentes de deficiência cada vez mais jovens. Até agora, a maioria dos pedidos de invalidez relacionados com a saúde tem sido mais provável de ocorrer após uma longa biografia profissional. O relatório da APPLICA, do CESEP e do Centro Europeu (2007), que compila dados estatísticos sobre deficiência, constata uma taxa de doença crónica e incapacidade que passa progressivamente de 1% entre os jovens para 15% na idade da reforma.

A taxa de emprego dos deficientes<sup>10</sup> a nível da UE é cerca de 20 pontos percentuais inferior à taxa dos não deficientes (ver quadro 1). Em todos os países europeus investigados, a taxa de emprego das pessoas sem limitações de atividade devido a problemas de saúde (65,1%) é mais elevada em comparação com as taxas das pessoas limitadas (52,4%) ou fortemente limitadas (26,2%). No entanto, a média da UE (excluindo a França e Malta) abrange uma série de disparidades nas taxas de emprego: dos 25 Estados-Membros da UE analisados, 14 têm uma diferença nas taxas de emprego entre os não deficientes e os deficientes que varia acima da diferença média europeia. Observa-se uma diferença particularmente elevada na Roménia, onde os não deficientes têm, em média, uma taxa de emprego 31,0 pontos percentuais superior à dos deficientes.

**Quadro 1 - Taxa de emprego das pessoas por tipo de deficiência, género e idade (2011)<sup>11</sup>**

HLTH_PB (Siglas)	Dificuldades em atividades básicas	Sem dificuldades em atividades básicas	Limitação no trabalho devido a uma condição de saúde ou dificuldade numa atividade básica	Sem limitação no trabalho devido a uma condição de saúde ou dificuldade numa atividade básica
<b>GEO (Siglas)</b>				
<b>União Europeia - 28 países (2013-2020)</b>	47.3	66.9	38.1	67.7
<b>Bélgica</b>	40.7	66.4	33.4	67.3
<b>Bulgária</b>	30.7	61.8	17.8	62.1
<b>Chéquia</b>	38.6	68.5	34.5	69.3
<b>Dinamarca</b>	46.7	78.1	41.4	80.0

<sup>10</sup> Um indivíduo está empregado se tiver passado mais de 7 meses no emprego (trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial) durante o período de referência do rendimento.

<sup>11</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth\\_dlm010/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_dlm010/default/table?lang=en)



<b>Alemanha (desde 1990 antigo território de FRG)</b>	51.5	72.1	35.8	72.4
<b>Estónia</b>	49.5	68.6	33.6	70.4
<b>Irlanda</b>	29.8	60.9	21.6	62.2
<b>Grécia</b>	35.5	58.5	29.8	58.9
<b>Espanha</b>	44.3	60.5	33.8	62.0
<b>França</b>	56.2	66.1	59.6	68.0
<b>Croácia</b>	33.0	55.8	31.6	55.0
<b>Itália</b>	45.6	58.9	37.0	59.4
<b>Chipre</b>	46.4	70.9	41.4	71.7
<b>Letónia</b>	50.8	62.6	40.7	63.1
<b>Lituânia</b>	40.4	63.2	32.5	63.9
<b>Luxemburgo</b>	62.5	64.9	48.3	67.2
<b>Hungria</b>	23.7	61.1	18.1	60.9
<b>Malta</b>	34.4	59.2	29.9	60.5
<b>Países Baixos</b>	42.7	80.1	39.4	80.4
<b>Austria</b>	60.3	75.6	48.2	76.4
<b>Polónia</b>	33.9	63.9	26.2	63.9
<b>Portugal</b>	51.0	67.8	44.0	69.6
<b>Roménia</b>	31.8	63.5	23.9	64.8
<b>Eslovénia</b>	47.0	68.4	43.9	70.3
<b>Eslováquia</b>	31.9	62.6	29.2	63.4
<b>Finlândia</b>	60.8	73.2	50.6	74.8
<b>Suécia</b>	66.2	75.7	61.5	76.6
<b>Islândia</b>	66.9	84.0	66.8	85.2
<b>Suíça</b>	69.0	81.6	65.0	82.5
<b>Reino Unido</b>	47.6	75.4	36.0	76.0
<b>Turquia</b>	41.1	51.0	40.1	51.1

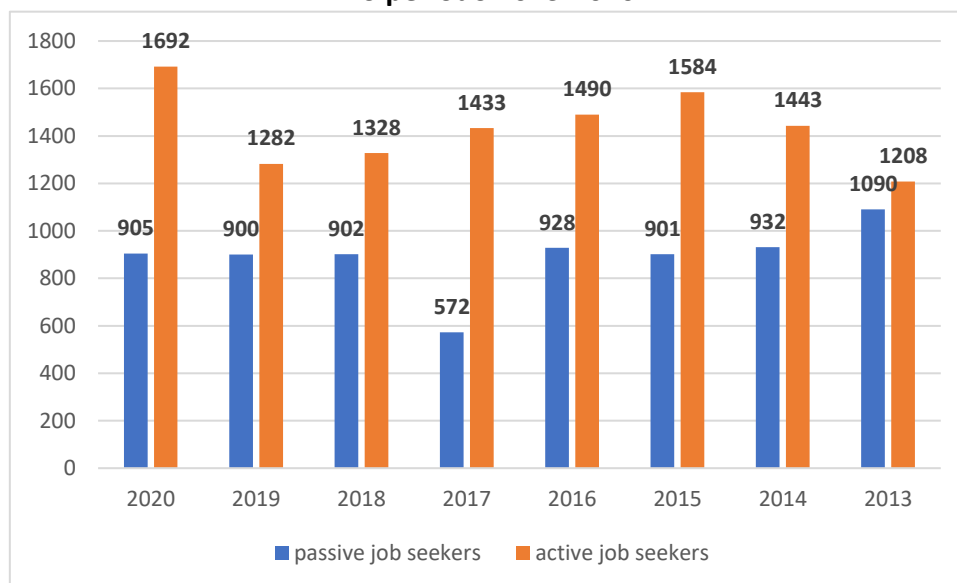
## 5.1. Dados estatísticos sobre o emprego de pessoas portadoras de deficiência (contextos nacionais)

### 5.1.1. O caso da Macedónia do Norte

A EARNM realiza uma análise estatística constante da taxa de emprego das pessoas portadoras de deficiência. Estas estatísticas são os principais indicadores na criação da política de emprego para as pessoas portadoras de deficiência, especialmente na criação do Plano Operacional anual. O último relatório publicado desta agência data de 2020.

O gráfico seguinte mostra os candidatos a emprego. Em todos os anos apresentados, os indicadores estatísticos indicam um maior número de ativos em relação aos candidatos passivos a emprego. Em 2020 temos o maior número de candidatos a emprego ativos. (Борнарова, Богоевска, 2021)

**Gráfico 2: Visão dos candidatos a emprego ativos e passivos na Macedónia do Norte no período 2013-2020**



**Tabela 2: Trabalhadores com deficiência no período de 2012 a 2020**

Ano	Empresa de proteção	Estado / Setor público	Outras empresas	Trabalhadores independentes com deficiência	Total
2020	289	63	665	23	1040
2019	348	73	908	28	1357
2018	415	77	851	35	1378
2017	390	43	843	36	1312
2016	338	54	781	86	1259
2015	297	118	755	30	1200
2014	335	167	703	39	1244
2013	325	51	761	48	1185
2012	331	56	790	28	1205

Podemos concluir que nos últimos anos o número de trabalhadores com deficiência está a diminuir, enquanto em 2020 o seu número é o mais baixo. Em 2020,

houve um número reduzido de empregos de pessoas portadoras de deficiência em todos os modelos de emprego. Embora o relatório de 2021 ainda não tenha sido divulgado, devido à pandemia com Covid 19 e à crise económica, não esperamos mudanças positivas neste segmento, esperando que as medidas tomadas no âmbito do Plano Operacional estimulem uma tendência de aumento da taxa de emprego das pessoas portadoras de deficiência.

O site oficial da EARNM fornece uma análise de revisão da estrutura das pessoas desempregadas com deficiência para 2021, os dados são estruturados por sexo, estrutura etária, nível de escolaridade e tipo de deficiência<sup>12</sup>.

**Tabela 3: Visão das pessoas desempregadas com deficiência por estrutura etária**

<b>Intervalos de faixa etária</b>	<b>Mulheres (f)</b>	<b>Homens (f)</b>	<b>Total (f)</b>
<b>15 -19</b>	5	6	11
<b>20-24</b>	13	58	71
<b>25-29</b>	35	74	109
<b>30-34</b>	58	85	143
<b>35-39</b>	77	131	208
<b>40-44</b>	68	117	185
<b>45-49</b>	67	154	221
<b>50-54</b>	60	121	181
<b>55-59</b>	71	122	193
<b>&lt; 60</b>	48	112	160
<b>Total</b>	502	980	1482

A partir dos indicadores estatísticos da Tabela 3, podemos observar que a maioria dos desempregados tem entre 45 e 49 anos. Em termos de género, o número de homens é quase duas vezes superior em comparação com o número de mulheres. No que diz respeito ao nível de instrução, o maior número de desempregados está sem e com o ensino primário, 924 pessoas ou cerca de 62%. A tabela n.º 4 apresenta uma panorâmica pormenorizada.

<sup>12</sup> АВРСМ (2022): Лица со посебни потреби, достапно на <https://av.gov.mk/lica-so-posebni-potrebi.nspix>

**Tabela 4: Visão das pessoas desempregadas com deficiência por nível de escolaridade**

Nível de educação	Mulher (f)	Homem (f)	Total (f)
Sem educação e com ensino primário	301	623	924
Ensino secundário incompleto	78	168	246
Ensino secundário completo	105	169	274
Ensino Superior (VI grau)	3	4	7
Ensino Superior (VIII grau)	15	15	30
Mestrado	0	1	1
Doutoramento	0	0	0
<b>Total</b>	<b>502</b>	<b>980</b>	<b>1482</b>

Quanto ao tipo de deficiência, a maioria pertence a uma categoria geral - pessoas portadoras de deficiência de desenvolvimento, 677 pessoas ou 46%. Mas esta não é uma categoria específica de deficiência, o termo é essencialmente um sinônimo do termo pessoas portadoras de deficiência, portanto, não podemos saber que deficiência essas pessoas enfrentam. Outra categoria que permanece indefinida é "Outros tipos de deficiência não categorizados", mas ainda não se sabe que tipo de deficiência é, especialmente porque eles são destacados como não categorizados (Tabela 5).

**Tabela 5: Visão pessoas desempregadas com deficiência por nível de escolaridade**

Incapacidades	Mulheres (f)	Homens(f)	Total (f)
Pessoa com deficiência de guerra	5	12	17
Trabalhador deficiente	25	41	66
Deficiência visual	28	65	93
Deficiência auditiva	42	54	96
Perturbações da fala	7	12	19
Deficiência física	119	216	335
Pessoas portadoras de deficiência de desenvolvimento	206	471	677
Pessoas portadoras de deficiência combinada	38	66	104
Outros tipos categorizados de deficiência	9	17	26
Outros tipos de deficiência não categorizados	22	21	43
Deficiências fonoaudiológicas	1	5	6
<b>Total</b>	<b>502</b>	<b>980</b>	<b>1482</b>

### **5.1.2. O caso do Chipre**

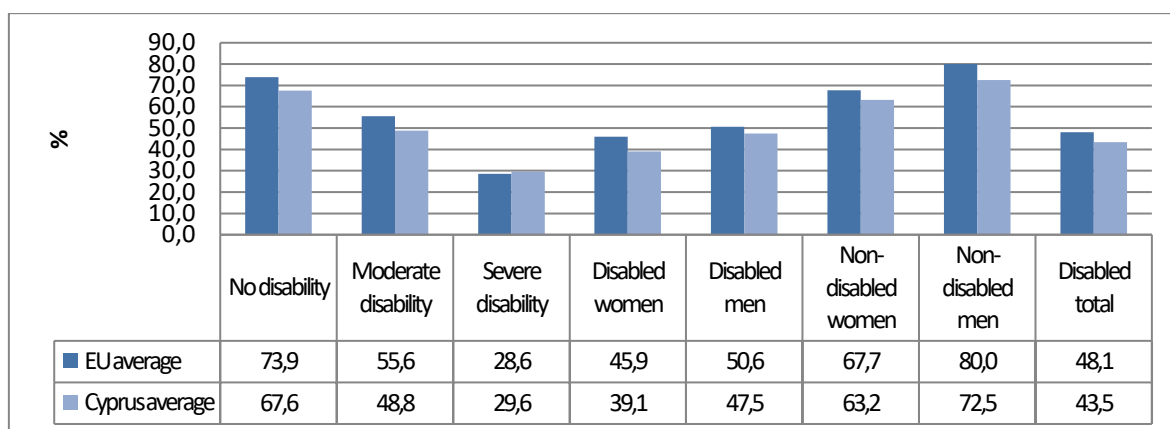
De acordo com as estimativas disponíveis das Estatísticas do Rendimento e das Condições de Vida da União Europeia (dados das SILC), a taxa de emprego por deficiência no Chipre parece ligeiramente mais elevada do que seria de esperar da tendência da UE, ao longo da vida, situando-se apenas ligeiramente abaixo da média da UE e acima dela para as pessoas portadoras de deficiência grave (Mavrou e Liasidou, 2020). A diferença em relação à média da UE é mais elevada para as mulheres (6,8 pontos percentuais) do que para os homens (3,1 pontos). A título indicativo, ambas as mulheres não parecem beneficiar do aumento geral das taxas de emprego em Chipre. Ao mesmo tempo, Chipre tem uma elevada taxa de desemprego, com uma diferença de incapacidade mais elevada para os homens (12 pontos percentuais) do que para as mulheres (7,6 pontos percentuais). É possível que as condições geralmente difíceis do mercado de trabalho desde a crise financeira de 2013 e a crise da pandemia de COVID-19 ainda mascarem a extensão subjacente do desafio da deficiência e, nas suas observações finais de 2017, o Comité da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas portadoras de deficiência (CDPD) tenha manifestado preocupação com o elevado nível de desemprego.

Mavrou e Liasidou (2020) argumentam que temos de ser cautelosos na interpretação dos indicadores-título, uma vez que as pequenas amostras de incapacidades em Chipre podem afetar a fiabilidade dos dados e tornar a desagregação adicional particularmente difícil. Tal como observado pelo Comité CDPD das Nações Unidas, existe em Chipre «falta de dados desagregados sobre o género, a idade e a deficiência relativos ao emprego de pessoas portadoras de deficiência». O Governo cipriota não publica regularmente estatísticas oficiais sobre deficiência e emprego, e esses dados não são recolhidos no seu Inquérito Nacional às Forças de Trabalho. Os únicos dados publicados derivam dos módulos ad hoc trienais do EU-IFT (Inquérito às Forças de Trabalho da União Europeia), mais recente em 2011, que indicaram um fosso em termos de emprego superior a 24 pontos percentuais para as pessoas que declaram limitações básicas da atividade.

No que diz respeito ao emprego de pessoas portadoras de deficiência, o relatório da Pancyprian Alliance for Disability Alternative sobre a implementação da CNUDPD refere que, de acordo com os arquivos dos membros da Aliança, a

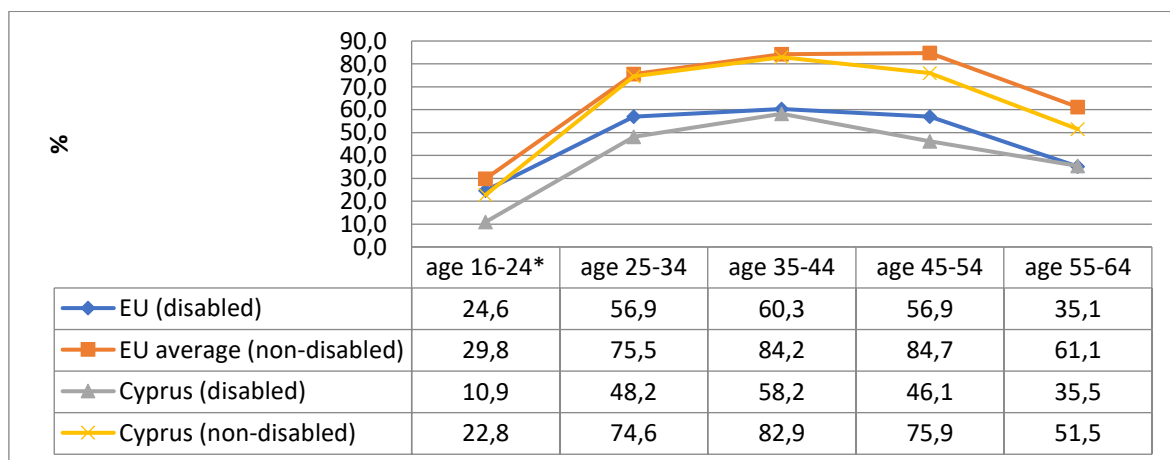
percentagem de pessoas portadoras de deficiências graves excluídas do mercado de trabalho atingiu 60 % em 2011 e estima-se que se aproxime dos 80 % em 2016.

**Gráfico 3: Taxas de emprego, por deficiência e género (20-64 anos)**



Fonte: EU-SILC UDB 2016 – versão de março de 2018 (e UDB anteriores)

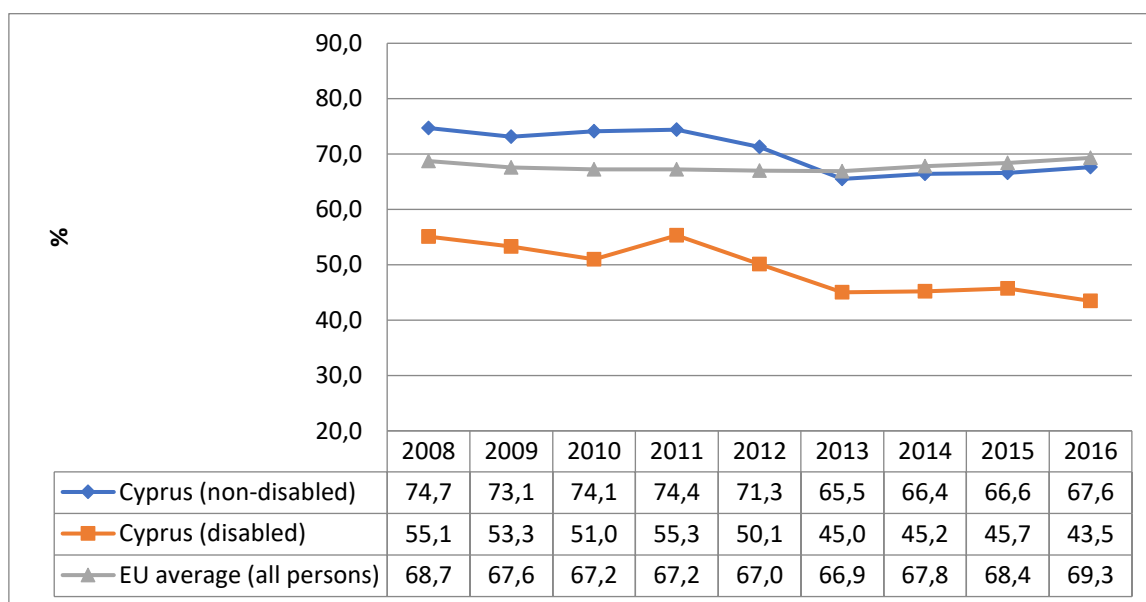
**Gráfico 4: Taxas de emprego, por grupo etário**



Fonte: EU-SILC UDB 2016 – versão de março de 2018 (e UDB anteriores)

*Nota: É importante ter em consideração na análise do grupo etário de deficiência mais jovem, onde o número de observações é inferior a 50 no Chipre (uma média dos últimos anos pode ser mais fiável).*

**Gráfico 5: Evolução do emprego por estatuto de deficiência (20-64 anos)**



*Fonte: EU-SILC UDB 2016 – versão de março de 2018 (e UDB anteriores)*

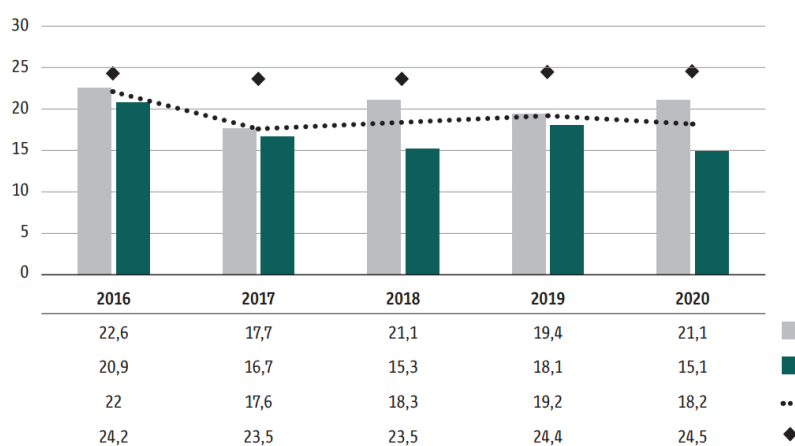
### 5.1.3. O caso de Portugal

Com base nos Indicadores de Direitos Humanos 2021 e nos dados do Inquérito às Condições de Vida e ao Rendimento (ICOR)<sup>13</sup>, disponibilizados pelo Serviço de Estatística da União Europeia – Eurostat, os resultados mostram que, em 2020, em Portugal, a diferença na taxa de emprego entre pessoas com e sem deficiência ("deficiência no défice de emprego ") foi de 18,2 pontos percentuais. Em termos evolutivos, verificou-se que, em Portugal, entre 2018 e 2019 a disparidade aumentou, mas em 2020 voltou a diminuir ligeiramente (-1 p.p. face a 2019). Nos últimos anos, a diferença na taxa de emprego entre pessoas com e sem deficiência tem sido inferior em

<sup>13</sup> No Inquérito às Condições de Vida e Rendimento (ICOR) é colocada a seguinte questão: "No mínimo nos últimos seis meses, em que medida se sentiu limitado a realizar atividades consideradas habituais para a maioria das pessoas devido a um problema de saúde?". As opções são: (1) Severamente limitada; (2) Limitada, mas não severamente; (3) Nada limitada. A identificação do nível de limitação de atividade é usada como uma aproximação para identificar pessoas com moderada ('Limitada, mas não severamente') ou deficiências graves ('Severamente limitadas').

Portugal à média dos países da UE-27, onde, em 2020, a diferença foi de 24,5 pontos percentuais (ver Gráfico 6).

**Gráfico 6: Evolução da disparidade na taxa de emprego entre pessoas com e sem deficiência, por género, 2016-2020 (15-64 anos; Portugal; UE-27; pontos percentuais)**



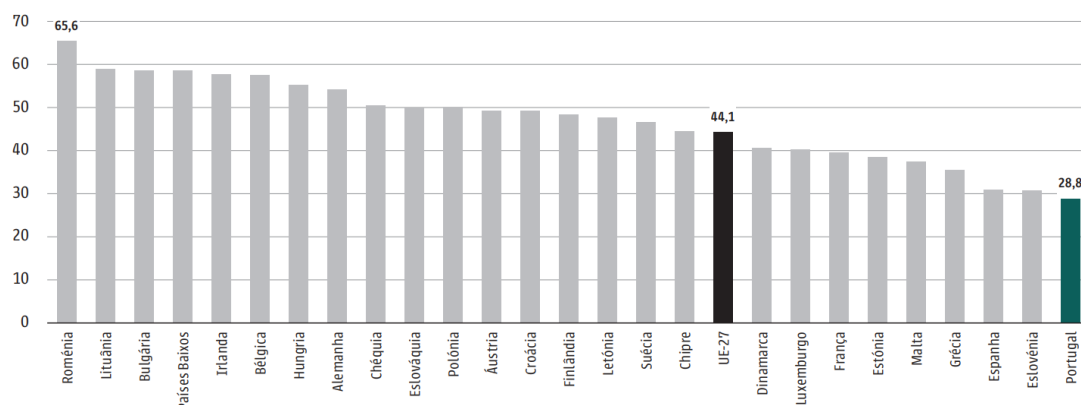
Fonte: Eurostat (2022a). Disability employment gap by level of activity limitation and sex (source EU-SILC).  
Disponível em: <[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth\\_dlm200/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_dlm200/default/table?lang=en)>.

Disparidade entre homens com e sem deficiência  
Disparidade entre mulheres com e sem deficiência  
... Disparidade total  
União Europeia - 27

Quanto às diferenças por género, há sempre uma disparidade maior entre homens com e sem deficiência do que entre mulheres com e sem deficiência, atingindo, em 2020, a diferença de 21,1 p.p. para os homens, e 15,1 p.p., para as mulheres. Ao analisar, no entanto, este indicador, por grau de incapacidade grave, observa-se que, em 2020, em Portugal, o fosso entre a população sem deficiência e as pessoas portadoras de deficiência grave é de 28,8 pontos percentuais (ver Gráfico 6). A disparidade na média dos países da UE-27 era muito maior, de 44,1 pontos percentuais; Portugal apresenta, de resto, o valor mais baixo entre todos os Estados-Membros para este indicador, em contraste, por exemplo, com países como a Roménia (65,6 p.p.), a Lituânia (58,9 p.p.) e a Bulgária (58,6 p.p.).



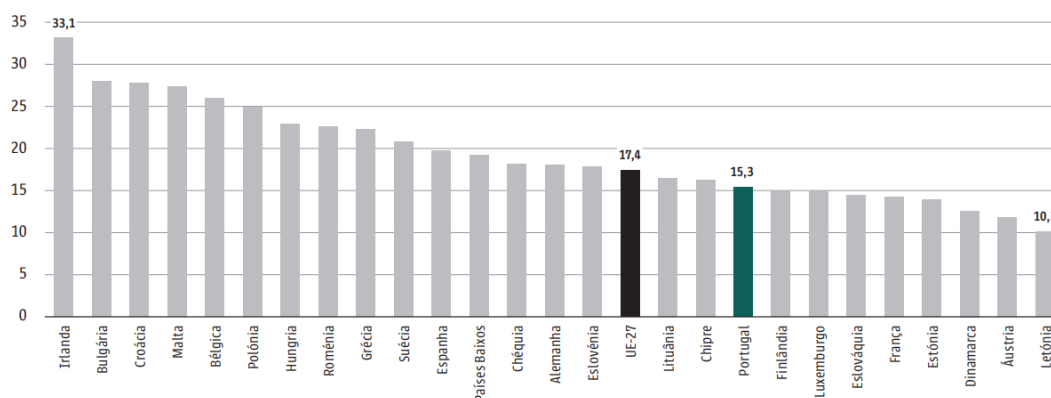
**Gráfico 7: Diferença na taxa de emprego entre pessoas com e sem deficiência grave, 2020 (15-64 anos; pontos percentuais)**



Fonte: Eurostat (2022a). *Disability employment gap by level of activity limitation and sex (source EU-SILC)*. Disponível em: <[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth\\_dlm200/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_dlm200/default/table?lang=en)> (dados sobre Itália não disponíveis).

Olhando para as diferenças entre a população sem deficiência e as pessoas portadoras de deficiências moderadas, em 2020, alterou-se o valor da disparidade e, ao mesmo tempo, a posição relativa de Portugal no grupo dos países da UE-27: a disparidade é reduzida para 15,3 pontos percentuais (ver Gráfico 7), mas Portugal desce da primeira para a nona posição entre os Estados-Membros com menor disparidade. Além disso, em 2020, os países que registaram maiores discrepâncias foram: Irlanda (33,1 p.p.), Bulgária (28 p.p.) e Croácia (27,8 p.p.). Em contrapartida, as menores diferenças entre pessoas portadoras de deficiência moderada e não deficiente foram encontradas na Dinamarca (12,6 p.p.), Áustria (11,7 p.p.) e Letónia (10,2 p.p.)

**Gráfico 8: Diferença da taxa de emprego entre pessoas com e sem deficiência moderada, 2020 (15-64 anos; pontos percentuais)**



Fonte: Eurostat (2022a). Disability employment gap by level of activity limitation and sex (source EU-SILC). Disponível em: <[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth\\_dlm200/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_dlm200/default/table?lang=en)> (dados sobre Itália não disponíveis).

## 6. Abordagem inclusiva do emprego de pessoas portadoras de deficiência - Práticas europeias

A luta contra todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência está no cerne da CNUDPD. A UE criou um vasto acervo legislativo antidiscriminação para assegurar a igualdade de tratamento, independentemente do género, orientação sexual, raça ou origem étnica, idade, religião ou crença<sup>14</sup>. A Diretiva relativa à igualdade no emprego prevê medidas específicas para assegurar a igualdade de tratamento das pessoas portadoras de deficiência. Existe uma lacuna na legislação da UE para garantir a igualdade de tratamento das pessoas portadoras de deficiência fora do domínio do emprego, como a proteção social, os cuidados de saúde, a educação e o acesso a bens e serviços, incluindo a habitação. Na pendência da adoção de uma proposta da Comissão de diretiva do Conselho relativa à igualdade de tratamento<sup>15</sup>, as desigualdades e a discriminação persistentes sublinham a necessidade de novos progressos na legislação da UE. (Comissão Europeia 2000, 2006 e 2008).

A educação cria as bases para combater a pobreza e criar sociedades plenamente inclusivas. As pessoas portadoras de deficiência têm o direito de participar em todos os

<sup>14</sup> Diretriz de Igualdade Racial (2000/43/EC); Diretiva de Igualdade no Emprego (2000/78/EC); Diretriz de Igualdade de Tratamento (2006/54/EC).

<sup>15</sup> Proposta COM/2008/0426 de uma directiva do Conselho relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, independentemente da sua religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual

níveis e formas de ensino, incluindo a educação e os cuidados na primeira infância, em condições de igualdade com os outros.

As instituições de ensino e a legislação pertinente devem proporcionar as condições para uma abordagem inclusiva. Continua a haver uma necessidade considerável de ação, como demonstrado pelas disparidades nos resultados educativos entre alunos com e sem deficiência. Mais jovens com deficiência abandonam precocemente a escola e menos alunos com deficiência concluem um curso universitário. Muitas crianças e jovens com deficiência estão matriculados em escolas especiais que nem sempre oferecem pontes eficazes para o sistema de ensino regular, a formação contínua ou o mercado de trabalho. Até à data, não foi realizada investigação sistemática suficiente sobre as condições necessárias para que os alunos com deficiência tenham êxito, incluindo os alunos com deficiências invisíveis, como o autismo, a dislexia ou a hiperatividade. As medidas de confinamento durante a pandemia de COVID-19 aumentaram a urgência de desenvolver medidas que tornem o ensino remoto inclusivo e acessível uma opção para todos.

### **6.1. Abordagem inclusiva do emprego das pessoas portadoras de deficiência na Macedónia do Norte**

A abordagem inclusiva é a única forma de assegurar uma maior participação e uma redução da exclusão social e das condições e oportunidades (comuns e coletivas).

As políticas inclusivas de desenvolvimento de competências que garantam que as pessoas portadoras de deficiência, tanto mulheres como homens, têm o mesmo acesso ao mercado de trabalho são mais eficazes em termos de custos e mais bem-sucedidas em termos de resultados do que as abordagens especializadas. Há um número crescente de exemplos de serviços gerais de formação profissional, incluindo programas de aprendizagem que incluem pessoas portadoras de deficiência

O emprego dos jovens é um domínio em que poderia ser prestada mais atenção à melhoria da inclusão das pessoas portadoras de deficiência. As iniciativas nos domínios da aprendizagem, das competências digitais e do empreendedorismo são essenciais para os jovens de ambos os sexos com deficiência. Estas iniciativas gerais partilham uma série de elementos comuns:

- Acessibilidade das instalações, assegurando que as mesmas cumprem as normas nacionais ou mundiais em matéria de acessibilidade;
  - Adaptações individuais no local de trabalho para uma pessoa com deficiência;
1. Materiais de formação acessíveis;
  2. Acessibilidade dos materiais informativos;
    - Pessoal que recebeu formação de sensibilização para a deficiência;
    - Atividades de sensibilização dirigidas às pessoas portadoras de deficiência e às suas organizações. (OIT, 2018)
    - As políticas atuais e o ambiente social têm um impacto secundário na oferta e na procura. Criar uma abordagem inclusiva do mercado de trabalho é impossível sem nos concentrarmos nos seguintes aspetos:
      1. Evitar estereótipos;
      2. O quadro jurídico, que combina frequentemente legislação antidiscriminação e medidas de ação positiva;
      3. Regimes de prestações por incapacidade, que devem ser concebidos para promover a participação no mercado de trabalho;
        - Tecnologia assistida na abordagem ao trabalho.

#### **6.1.1. Abordagem inclusiva do emprego das pessoas portadoras de deficiência no Chipre.**

O Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social da República do Chipre fundou um Departamento para a Inclusão Social das Pessoas portadoras de deficiência que criou uma organização, denominada Organização de Desenvolvimento e Reabilitação Profissional. Esta organização visa conceber e implementar programas de formação profissional e coordenar ou financiar programas que promovam o emprego das pessoas portadoras de deficiência, quer no mercado livre, quer em locais de trabalho protegidos. Mais importante ainda, o departamento está agora a trabalhar para o desenvolvimento de um plano unificado de avaliação da deficiência, que se espera que facilite a inclusão das pessoas portadoras de deficiência em diferentes áreas (sociedade,

educação, emprego) (Supported Employment and Career Development for people with Disabilities Project, 2015).

- **Estratégias, planos e objetivos nacionais em matéria de deficiência relevantes para a Estratégia UE 2020**

Em dezembro de 2017, o Departamento para a Inclusão Social das Pessoas portadoras de deficiência publicou a Primeira Estratégia para a Deficiência 2018-2028 e o Segundo Plano de Ação para a Deficiência 2018-2020, ambos aprovados pelo Conselho de Ministros. Os documentos foram elaborados após consulta a organizações de pessoas portadoras de deficiência em Chipre, embora estas tenham manifestado o seu desacordo mesmo após a finalização e publicação (Mavrou e Liasidou, 2020).

A Primeira Estratégia para a Deficiência refere-se a um quadro decenal baseado nos princípios de planeamento estratégico do Ministério das Finanças e está ligada às recomendações das Nações Unidas ao Chipre, bem como à Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020. O objetivo da Estratégia é identificar a visão, os valores e os objetivos estratégicos para a implementação nacional dos direitos dos cidadãos com deficiência, fornecendo orientações a todos os órgãos competentes para ações que acrescentem valor e melhorem ainda mais a qualidade de vida das pessoas portadoras de deficiência (Mavrou e Liasidou, 2020).

Os indicadores estratégicos relevantes (realizações e objetivos) são bastante gerais e não quantificados como objetivos em relação aos indicadores-chave da Estratégia Europa 2020, mas podem ser considerados compatíveis em matéria de emprego, educação, pobreza ou exclusão social. Em termos de emprego, afirma-se que «a integração no emprego com o funcionamento dos programas de ensino profissional, os incentivos dos empregadores e dos trabalhadores e a criação de mecanismos de apoio e incentivos ao trabalho por conta própria». (p. 4, par. 4.7).

O Segundo Plano de Ação para a Deficiência 2018-2020, que acompanha a Primeira Estratégia Nacional para a Deficiência, inclui 46 ações que já estão em curso, bem como 40 novas ações (Mavrou e Liasidou, 2020). Os principais resultados esperados das ações sugeridas envolvem a promoção de:

- vida independente, inclusão social e proteção social das pessoas portadoras de deficiência, relevantes para o combate;
- emprego e educação profissional;
- serviços educativos;
- acessibilidade no ambiente físico e estrutural, nos transportes e na informação;
- na prestação de serviços de saúde e reabilitação;
- na informação e sensibilização para as questões da deficiência.

### **6.1.2. Abordagem inclusiva do emprego de pessoas portadoras de deficiência em Portugal**

O IEFP (Instituto do Emprego e Formação Profissional) apresentou um Programa de Emprego e Apoio à Qualificação de Pessoas portadoras de Deficiência. Este programa procura apoiar o emprego e a qualificação no âmbito da reabilitação profissional que inclui várias modalidades de apoio dirigidas a pessoas portadoras de deficiência que têm dificuldades em aceder, manter e progredir num emprego.

O Programa integra as seguintes medidas e modalidades:

- Apoio à Qualificação - medida que consiste no desenvolvimento de ações de formação inicial e contínua destinadas a proporcionar às pessoas portadoras de deficiência e incapacidades os conhecimentos e competências necessários para obter uma qualificação que lhes permita exercer uma atividade no mercado de trabalho, manter os seus postos de trabalho e progredir profissionalmente de forma sustentável;
- Apoio à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho - medida que inclui um conjunto de apoios que facilitam a integração, manutenção e reintegração dos seus beneficiários no mercado de trabalho.

Inclui as seguintes modalidades:

- Informação, avaliação e orientação em matéria de qualificação e emprego – apoio às pessoas portadoras de deficiência e incapacidade de fazer uma escolha

informada do seu percurso profissional através da identificação de etapas e dos meios mais adequados para aumentar o seu nível de empregabilidade e para entrar no mercado de trabalho;

- Apoio à colocação – promover a inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, através de um processo de mediação desenvolvido pelos centros de recursos da rede de apoio do IEFP, equacionando aspetos relacionados com a acessibilidade, adaptação do local de trabalho, desenvolvimento de competências gerais de empregabilidade, bem como sensibilização dos empregadores para os benefícios da contratação de beneficiários do Programa, apoiar o candidato no apoio à procura ativa de emprego e à criação de emprego por conta própria;
- Acompanhamento pós-colocação – apoio técnico às entidades empregadoras que contratem pessoas portadoras de deficiência e incapacidade e aos trabalhadores com deficiência e incapacidade, visando a manutenção do emprego e progressão na carreira, através de intervenções especializadas na área da reabilitação desenvolvidas pelos centros de recursos e rede de apoio do IEFP, IP , tais como: adaptação às funções a desenvolver no local de trabalho; integração no meio social e laboral da empresa; desenvolvimento de comportamentos pessoais e sociais adequados ao estatuto de trabalhador; acessibilidade para visitas às instalações da empresa por trabalhadores com deficiência e incapacidade;
- Adaptação dos postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas – apoio financeiro aos empregadores que necessitem de adaptar o equipamento ou o posto de trabalho às dificuldades funcionais do trabalhador com deficiência e incapacidade contratado através de um contrato de trabalho sem termo ou a termo com uma duração inicial mínima de 1 ano ou que mantenham no seu pessoal trabalhadores que tenham adquirido deficiência; bem como eliminar os obstáculos físicos que impedem ou dificultam o acesso ao trabalhador com quem celebram um contrato de trabalho nas condições acima referidas no local de trabalho ou a sua mobilidade no interior das instalações.

## **6. Repensar os aspetos organizacionais do sistema de emprego das pessoas portadoras de deficiência**

O direito ao trabalho e ao emprego é um direito fundamental consagrado no artigo 27.º da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas portadoras de deficiência. No entanto, também está longe de ser uma realidade para milhões de pessoas portadoras de deficiência dispostas a trabalhar.

Em toda a UE, as pessoas portadoras de deficiência têm muito menos probabilidades de trabalhar do que as pessoas sem deficiência. Os últimos dados disponíveis a nível da UE são de 2019 e mostram que as pessoas portadoras de deficiência na UE têm 24,4 pontos percentuais menos probabilidades de serem empregadas do que as pessoas sem deficiência. Apenas 50,8% das pessoas portadoras de deficiência estão empregadas, em comparação com 75% das pessoas sem deficiência. A situação é ainda pior para as mulheres com deficiência. Em média, apenas 48,3% das mulheres com deficiência estão empregadas. Os números são ainda mais baixos quando se olha para o emprego a tempo inteiro, com apenas 20,6% das mulheres com deficiência e 28,5% dos homens com deficiência a trabalhar a tempo inteiro. Entre os mais afetados estão as pessoas portadoras de deficiência psicossocial e as pessoas portadoras de deficiência intelectual.

Os obstáculos a um emprego de qualidade agravam-se ao problema da pobreza e da exclusão social com que se defrontam as pessoas portadoras de deficiência. Os últimos dados do Eurostat a nível da UE sugerem que 28,4% de todas as pessoas portadoras de deficiência na UE vivem na pobreza.

Para o Fórum Europeu das Pessoas portadoras de deficiência, garantir o acesso ao emprego e à atividade profissional no mercado de trabalho aberto é uma questão fundamental, uma vez que é um aspeto crucial para a inclusão económica e social de 100 milhões de pessoas portadoras de deficiência na Europa.

O desemprego pode conduzir à pobreza e à exclusão social. As barreiras que impedem o acesso ao mercado de trabalho baseiam-se, na maioria das vezes, em conceções erradas e juízos sobre as capacidades de uma pessoa<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> <https://www.edf-feph.org/employment-policy/>



No contexto da implementação e avaliação da Estratégia Europeia 2020, da Estratégia da UE para a Deficiência 2010-2020 e do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, foi organizado o evento paralelo que explorou o risco de pobreza e exclusão social das pessoas portadoras de deficiência quando entram no mercado de trabalho, bem como a interação entre salários e prestações por incapacidade para garantir rendimentos adequados. Através deste evento paralelo, foi debatida a forma de garantir que o emprego assegure uma via sustentável para sair da pobreza, bem como contribui para a melhoria do bem-estar geral das pessoas e da inclusão social.

**As recomendações emergentes para os decisores políticos da UE:**

- 1) Facilitar a livre circulação das pessoas portadoras de deficiência quando atravessam as fronteiras para viver e trabalhar. Este objetivo poderia ser alcançado, em parte, através de uma diretiva da UE que harmonizasse o reconhecimento da avaliação da deficiência em todos os Estados-Membros. Poderia também ser facilitada através da criação de um formato normalizado de certificação de deficiência e de normas de reconhecimento acordadas válidas em toda a União. Tal significaria que uma pessoa com deficiência que se mudasse para o estrangeiro teria automaticamente o seu direito a serviços reconhecido no seu novo país de residência e poderá iniciar a sua atividade profissional mais rapidamente e com menos dificuldade.
- 2) Facilitar a coordenação das prestações e serviços no trabalho, a fim de assegurar uma melhor continuidade do apoio concedido a uma pessoa com deficiência que se mude para o estrangeiro. A legislação da UE em vigor em matéria de coordenação da segurança social, incluindo o Regulamento n.º 883 relativo às pessoas portadoras de deficiência, centra-se principalmente nas pessoas economicamente inativas. Este aspeto deve ser alargado, uma vez que há muitas pessoas portadoras de deficiência economicamente ativas que são capazes e estão dispostas a trabalhar, mas necessitam de serviços de apoio e de adaptações razoáveis para um acesso equitativo ao mercado de trabalho, incluindo em situações transfronteiriças, exercendo simultaneamente o seu direito à livre circulação.

- 3) Apoiar os Estados-Membros na facilitação da entrada no mercado de trabalho:
- oferecer flexibilidade nas prestações por incapacidade, a fim de evitar o risco de as pessoas perderem o direito a futuros subsídios de invalidez depois de terem entrado no mercado de trabalho. A condição e a capacidade de trabalho de uma pessoa podem mudar ao longo do tempo, e ela não deve correr o risco de perder a sua rede de segurança porque procurou ativamente emprego;
  - permitir a continuação do subsídio de invalidez utilizado para reembolsar o custo de dispositivos de assistência, tecnologias, etc., enquanto uma pessoa estiver empregada. O custo de vida suplementar associado a uma deficiência deve ser minimizado através da continuação destas prestações, mesmo quando uma pessoa está empregada;
  - garantir a qualidade do trabalho e do emprego, incluindo salários dignos e o acesso aos sindicatos, aos trabalhadores com deficiência, incluindo os que trabalham em oficinas protegidas.

Estes pontos, que dizem respeito às competências dos Estados-Membros, devem ser sublinhados durante o processo do Semestre Europeu e explicitamente mencionados nos relatórios por país e nas recomendações específicas por país.

- 4) Assegurar que os trabalhadores com deficiência possam permanecer no mercado de trabalho através da prestação de apoio adequado e de adaptações razoáveis. Para além de garantir que as pessoas portadoras de deficiência não enfrentam pobreza no trabalho, ajudá-las a manter o trabalho é também um passo para prevenir o risco de pobreza e exclusão social. É fundamental assegurar o apoio numa perspetiva de longo prazo. Significa que a continuidade do apoio aos trabalhadores deve não só ser assegurada, mas também adaptada e flexível à evolução da necessidade de apoio do trabalhador. O direito de solicitar um regime de horário de trabalho flexível previsto na Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deve ser plenamente respeitado. Os trabalhadores com deficiência devem ter acesso a oportunidades de progressão na carreira em condições de igualdade com os outros. Além disso, pensamos que seria necessário ter uma diretiva que harmonizasse as normas de

adaptação razoáveis em toda a UE para os trabalhadores com deficiência e as pessoas idosas.

### **7.1. Macedónia do Norte**

A fim de melhorar o sistema de emprego das pessoas portadoras de deficiência, é necessário fazer avançar todas as partes interessadas envolvidas nesse processo. Para mudanças cruciais no sistema que engloba as pessoas portadoras de deficiência e a sua igual participação e inclusão no mercado de trabalho é necessário:

- Criar base sólida para equalização das Leis e Regulamentos, importante para a realização do processo de reabilitação profissional e contratação de pessoas portadoras de deficiência. Implementação do modelo social de definição e classificação das pessoas portadoras de deficiência e sua inclusão no meio social;
- Estimular os empregadores a uma maior utilização dos meios de adaptação no local de trabalho e de formação profissional, tendo em conta que as pessoas portadoras de deficiência serão as que mais beneficiarão dela;
- Aplicar as disposições relativas aos assistentes de emprego de uma pessoa com deficiência como um direito estabelecido pela Lei sobre o Emprego de Pessoas portadoras de deficiência;
- Reforçar a cooperação intersectorial das instituições relevantes no processo de emprego e continuar a apoiar as pessoas portadoras de deficiência;
- Incentivar o emprego de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho aberto através do desenvolvimento de formas de incentivo para o seu emprego;
- No que diz respeito ao aumento da visibilidade das pessoas portadoras de deficiência, é necessário prever:
  - Assistência na procura de emprego, aquisição de competências básicas para procura de emprego ou mediação de emprego;
  - Preparação para o trabalho através da aquisição de hábitos de trabalho básicos, aptidões e competências (desenvolvimento de "*soft skills*", tais como competências de comunicação interpessoal, adoção de padrões de conduta profissional, pontualidade e rigor, *dress code* adequado, interação com superiores hierárquicos e colegas de trabalho num determinado trabalho);

- Educação e formação - educação formal e participação não formal em programas de formação para várias profissões, a fim de melhorar as competências e aumentar as oportunidades de emprego;
- Criação de uma plataforma de informação que ligue, por um lado, as pessoas portadoras de deficiência como candidatos a emprego ativos desempregados e, por outro, os empregadores;

No que diz respeito à preparação da inclusão do ambiente imediato, é necessário continuar com:

- Melhorar a sensibilização dos empregadores para os benefícios do emprego apoiado de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho;
- Informar, afirmar e sensibilizar a população em geral para a importância da inclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho e os benefícios da sua inclusão no mercado de trabalho aberto;
- Reforçar a capacidade humana para trabalhar com pessoas portadoras de deficiência em todas as instituições-chave do sistema.

## **7.2. Chipre**

O acesso ao emprego destaca-se entre as questões mais problemáticas enfrentadas pelas pessoas portadoras de deficiência no Chipre, uma vez que mais de 10.000 pessoas portadoras de deficiência que possuem qualificações adequadas permanecem desempregadas (Parlalis, 2013), introduzindo uma série de efeitos adversos, como volatilidade financeira e sofrimento mental (Petasis, 2021).

Tal como as estimativas não oficiais sobre o emprego no Chipre recolhidas junto de organizações associadas, como o Departamento da Inclusão Social das Pessoas portadoras de deficiência, indicam o registo de aproximadamente 12 000 pessoas portadoras de deficiência como desempregadas (quase 16 % de todos os 75 000 desempregados das 428 000 pessoas em idade ativa) (Ministério do Trabalho e da Segurança Social, 2013).

Petasis (2021) realizou um estudo que explorou a situação de desemprego e subemprego de indivíduos com deficiências físicas no Chipre, através da recolha de

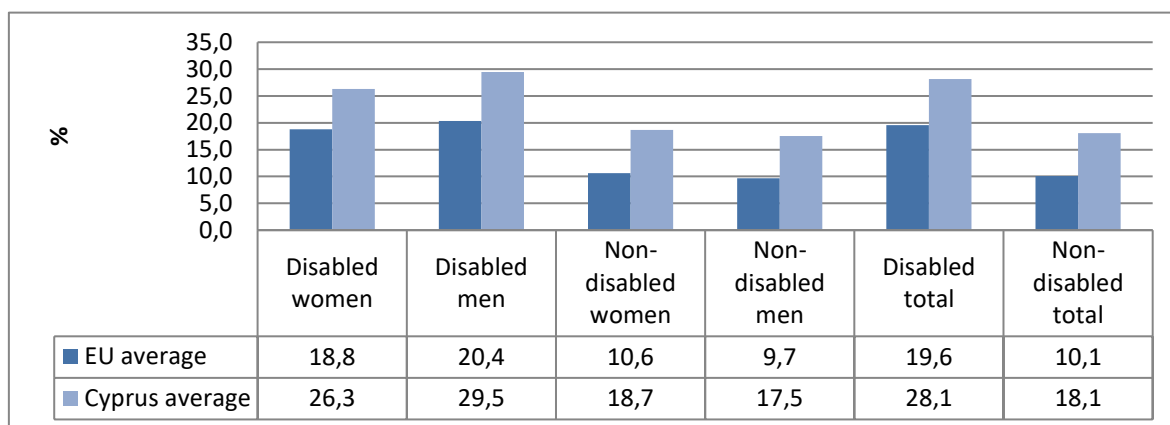
dados primários. Verificou-se que aproximadamente 42% das pessoas portadoras de deficiência que participaram do estudo estavam desempregadas.

A principal conclusão que contribui para a literatura é o facto de o tipo de deficiência estar significativamente associado ao estatuto profissional das pessoas portadoras de deficiência no Chipre, indicando que as pessoas com certos tipos de deficiência (como as deficiências visuais) têm maiores probabilidades de serem empregadas, em comparação com outras pessoas com diferentes tipos de deficiência, como a paraplegia ou a distrofia.

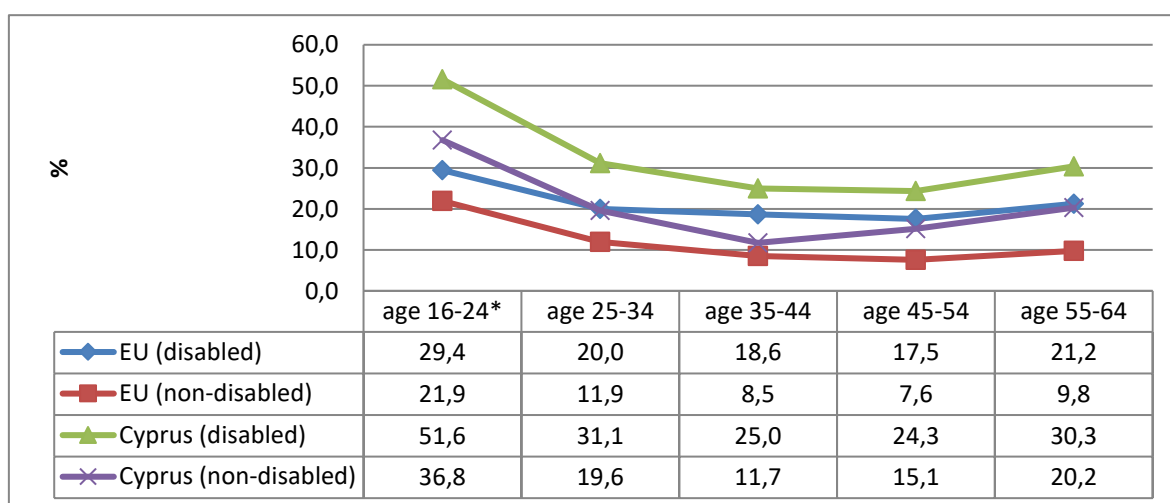
Esta conclusão é confirmada por Mavrou e Liasidou (2020), que investigaram os Relatórios Anuais do Comité para a Proteção dos Direitos das Pessoas portadoras de deficiência Intelectual e descobriram que a maioria dos adultos com deficiência intelectual no Chipre está desempregada (84%) ou sub-empregada. Estudos recentes também apontam preocupações com a prevalência de atitudes discriminatórias em relação às pessoas portadoras de deficiência, tanto no setor privado como no setor público.

Mavrou e Liasidou (2020) argumentam que a sorte dos dados relativos ao desemprego das pessoas portadoras de deficiência no Chipre dificulta as tentativas que visam medir o impacto das medidas para as pessoas portadoras de deficiência. A avaliação do impacto das alterações políticas é difícil de realizar devido à falta de um registo de deficiência, de dados relacionados com a deficiência ou de bases de dados conexas entre os vários serviços sociais e públicos. Embora o Departamento para a Inclusão Social das Pessoas portadoras de deficiência tenha sugerido há muito a intenção de criar uma base de dados nacional sobre a deficiência, continua a verificar-se que se registam poucos progressos nesse sentido. O novo sistema de avaliação da deficiência destina-se a conduzir ao desenvolvimento de um sistema nacional de registos de deficiência, em conformidade com o artigo 31.º da CDPD.

**Gráfico 9: Taxas de desemprego por deficiência e sexo (20-64 anos)<sup>17</sup>**



**Gráfico 10: Taxas de desemprego, por grupo etário<sup>18</sup>**

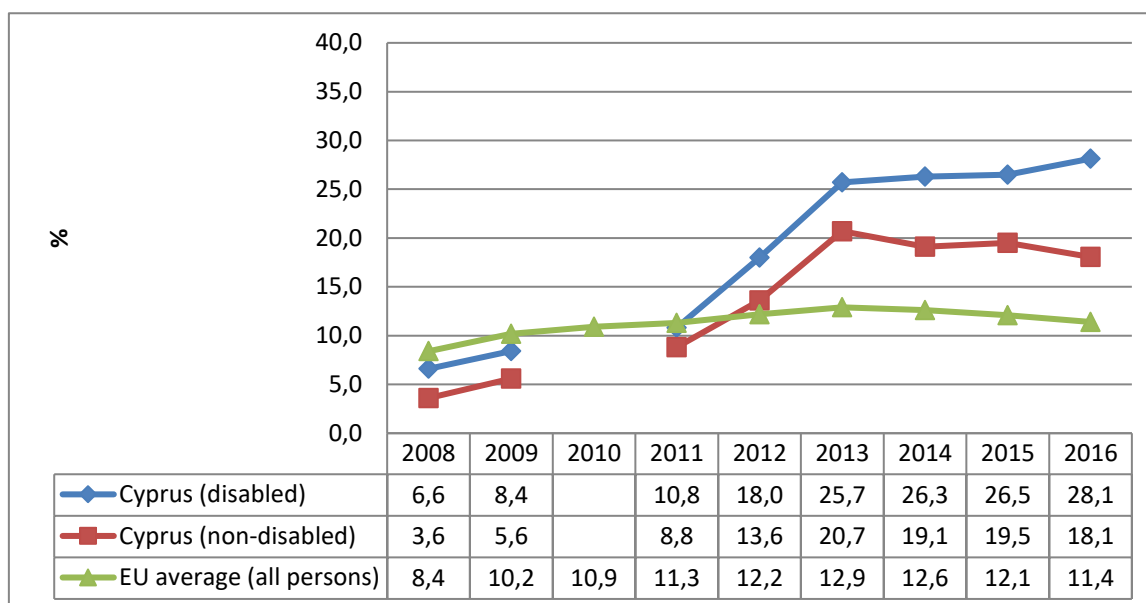


*Nota: É importante ter cautela na análise do grupo etário de deficiência mais jovem, onde o número de observações é inferior a 50 em Chipre (uma média dos últimos anos pode ser mais fiável).*

<sup>17</sup> Fonte: EU-SILC UDB 2016 – version of March 2018 (and preceding UDBs)

<sup>18</sup> Fonte: EU-SILC UDB 2016 – version of March 2018 (and preceding UDBs)

**Gráfico 11: Evolução da taxa de desemprego, por situação de incapacidade (20-64 anos) <sup>19</sup>**



Fonte: EU-SILC UDB 2016 – versão de março de 2018 (e UDB anteriores)

### **Questões relativas ao emprego de pessoas portadoras de deficiência em Chipre**

Uma das desvantagens do emprego apoiado no Chipre é a limitação das alternativas de emprego. Os orientadores de emprego encontram frequentemente trabalho para as pessoas portadoras de deficiência numa área de emprego bastante pequena e, em particular, na indústria alimentar. Estes empregos são muitas vezes empregos pouco qualificados, tais como trabalhadores assistentes em supermercados, armazéns, lavandarias de automóveis, limpeza de jardins, etc. Assim, isso aumenta o risco de promover imagens negativas de deficiência, promovendo a ideia de que essas pessoas só podem ter sucesso nessas tarefas. Assim, há uma necessidade urgente de mudar a atitude do Estado em relação às capacidades dos indivíduos com deficiência de desenvolvimento e os empregadores não devem empregar as pessoas portadoras de deficiência tendo em mente a sua deficiência e não percebendo o seu papel na contratação de uma pessoa portadora de deficiência como uma instituição de caridade. Neste esforço, uma das medidas que pode ser tomada é a criação de centros de reabilitação em todo o país com todas as infraestruturas necessárias que proporcionem

<sup>19</sup> *Ibid*

formação profissional de acordo com as necessidades do mercado de trabalho, e que tenham em conta as perspetivas de empregabilidade de cada pessoa (Projeto Emprego e Desenvolvimento de Carreira Apoiado para Pessoas portadoras de deficiência, 2015).

Além disso, os técnicos recebem formação limitada e queixam-se de baixos salários, o que pode conduzir a competências inadequadas de *coaching* e a uma fraca motivação para assumir o trabalho de formador/a (Comissão Europeia, 2012). Por conseguinte, existe a necessidade de pessoal qualificado para lidar com a avaliação das competências, necessidades e interesses das pessoas portadoras de deficiência, a fim de proporcionar aconselhamento adequado e oportunidades de emprego (Supported Employment and Career Development for people with Disabilities Project, 2015).

Além disso, Mavrou e Liasidou (2020) criticam a implementação do sistema de quotas em Chipre. Argumentam que a sua implementação não é benéfica para um grande número de pessoas portadoras de deficiência e, em especial, para os grupos que enfrentam os maiores desafios na obtenção de um diploma de ensino secundário reconhecido. Espera-se que os candidatos às quotas possuam todas as qualificações necessárias para o trabalho e que sejam aprovados em quaisquer exames escritos ou orais exigidos para o trabalho e que sejam capazes de responder às funções inerentes ao trabalho. Estas disposições excluem muitas pessoas portadoras de deficiência, uma vez que muitos empregos exigem que os beneficiários tenham obtido um certificado de conclusão do ensino secundário reconhecido pelo Estado, ao passo que as qualificações das pessoas portadoras de deficiência, incluindo a graduação em escolas especiais, unidades especiais ou escolas regulares sob o estatuto de observador não são reconhecidas.

Ao mesmo tempo, mesmo nos casos em que as pessoas portadoras de deficiência tenham a oportunidade de se candidatar a uma vaga no setor público em geral, elas terão que passar por um processo de avaliação (Novo Sistema de Avaliação da Deficiência e do Funcionamento) que, de acordo com representantes do movimento de deficiência e pesquisa acadêmica, utiliza um quadro conceitual informado por uma abordagem médica da funcionalidade.

Além disso, os mesmos investigadores salientam que o princípio das adaptações razoáveis é largamente ignorado pelas comissões em exercício que têm a última palavra no processo de recrutamento, como também criticado pela Pancyprian Alliance for



Disability. Na sua apresentação à lista de questões do Comité dos Direitos das Pessoas portadoras de deficiência em relação ao relatório inicial do Chipre (fevereiro de 2017), a Pancyprrian Alliance for Disability, afirma que a maioria dos RPD já expressou a sua deceção pelo facto de a aplicação prática da Lei não ter em consideração as obrigações legais de proporcionar adaptações razoáveis aos potenciais trabalhadores com deficiência.

Mavrou e Liasidou (2020) argumentam que a atual Lei precisa ser revista e modernizada em alinhamento com leis semelhantes em outros países europeus. A lei é problemática, pois não se aplica ao setor privado. A revisão da lei relativa ao sistema de quotas foi também mencionada pelas observações finais do Comité das Nações Unidas em 2017, que recomendou que «o setor privado também está abrangido por um sistema de quotas».

A ressalva das «medidas razoáveis» articulada na Lei relativa às pessoas portadoras de deficiência (N. 127(I)/2000), está subordinada a considerações financeiras, que conferem espaço jurídico aos empregadores para se eximirem às suas obrigações legais para com as pessoas portadoras de deficiência. De acordo com as estipulações da lei, as «medidas razoáveis» só podem ser aplicadas na medida em que não imponham encargos económicos desproporcionados ao empregador em causa, o que também é indicado pelos dados da investigação (Mavrou e Liasidou, 2020). As disposições existentes da mesma lei levantam barreiras jurídicas significativas à maximização do nível de empregabilidade das pessoas portadoras de deficiência e também legitimam as opções de caridade e doações versus a obrigação do Estado [artigo 5(c)72(l)2(d)].

### **7.3. Portugal**

Em 2020, a disparidade na taxa de emprego entre pessoas com e sem deficiência foi de 18,2 pontos percentuais, como referido anteriormente neste relatório; no mesmo ano, o desemprego registado de pessoas portadoras de deficiência em Portugal aumentou mais de 11,6% face a 2019.

Neste grupo, no entanto, e ao contrário do que aconteceu na população em geral, em dezembro de 2021 o número total de pessoas portadoras de deficiência registadas como desempregadas continuou a aumentar (mais 1,2% face ao mesmo período do ano passado), correspondendo a 4,2% (N = 13 583) do total de desempregados. Em termos absolutos, o valor registado em dezembro de 2021 (N = 13 583) foi o mais elevado desde que este indicador foi registado no ODDH (desde 2009; ver Pinto e Pinto, 2019). Estes dados sugerem uma maior dificuldade enfrentada pelas pessoas portadoras de deficiência no acesso ao mercado de trabalho, evidenciando claramente uma maior dificuldade das mulheres com deficiência no acesso ao emprego. Na literatura internacional (ver, por exemplo, Brown e Moloney, 2019; Moodley e Graham, 2015) foram identificadas mais barreiras no mercado de trabalho para as mulheres com deficiência do que para os homens, devido ao efeito combinado da discriminação baseada na deficiência e no género.

- Nos últimos anos, tem-se verificado uma "tendência crescente de aumento do número de pessoas portadoras de deficiência para a empregabilidade". Portugal mostrou que a questão da inclusão das pessoas portadoras de deficiência é uma prioridade; mas ainda é necessário introduzir muitas melhorias, especialmente na questão da acessibilidade;
- *Aplicação da lei. Por exemplo, a prática de um novo sistema de quotas de emprego para pessoas portadoras de deficiência, com um grau de deficiência igual ou superior a 60%, que obriga as médias empresas com um número igual ou superior a 75 trabalhadores a contratar pelo menos 1% dos trabalhadores com deficiência, enquanto as grandes empresas são obrigadas a contratar pelo menos 2%, não está a ser totalmente aplicado por muitas empresas.*
- O Secretário de Estado para a Inclusão das Pessoas portadoras de deficiência explicou que uma das medidas previstas é a elaboração de um estudo diagnóstico quantitativo e qualitativo sobre a situação de empregabilidade das pessoas portadoras de deficiência, com o objetivo de apresentar propostas de mudança.
- *Mudar mentalidades e promover atitudes não discriminatórias. Em 2020, foram apresentadas em Portugal um total de 1023 queixas por discriminação*

*com base na deficiência ou risco agravado para a saúde, o que representa um decréscimo de cerca de 20% face a 2019 (n = 1274), mas tais queixas ainda existem, quando, num mundo inclusivo – mas talvez demasiado utópico – não deveriam existir atitudes discriminatórias.*

- Algumas organizações existem para apoiar as pessoas portadoras de deficiência de diferentes formas. Estes deveriam ser mais «divulgados». Por outro lado, as empresas devem estar mais informadas sobre os benefícios da contratação de pessoas portadoras de deficiência.

## Referências

1. Academic Network of European Disability Experts (ANED). (2013). *Report on the employment of disabled people in European Countries*. Retrieved May 24, 2022, from <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/UK%20-%20ANED%202009%20Employment%20Report%20Final.pdf>
2. Agios Stefanos Foundation. (2022). *The Agios Stefanos Foundation*. Retrieved May 30, 2022, from <https://agiosstefanos.org/>
3. Angelides, P., Charalambous, C., & Vrasidas, C. (2004). Reflections on policy and practice of inclusive education in pre-primary schools in Cyprus. *European Journal of Special Needs Education*, 19(2), 211-223.
4. Beyer, S., de Borja, J., de Urries, F. and Verdugo, M.A. (2010). A comparative study of the situation of supported employment in Europe. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(2), 130-136.
5. Christou Steliou Ioannou Foundation. (2022). *Strategic goals of the foundation*. Retrieved May 28, 2022, from <https://www.ioannoufoundation.org/>
6. Confederation of Organizations of the Disabled. (2020). *Legislations*. Retrieved May 25, 2022, from <http://www.kysoa.org.cy/kysoa/page.php?pagelD=17&langID=13>
7. Contribution to the general discussion of the OHCHR on Article 27 of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. (March 2021). Euro Platform for Rehabilitées.
8. Department for social inclusion of persons with disabilities. (2022). *The mission of the Department*. Retrieved May 30, 2022, retrieved from [http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/index\\_gr/index\\_gr?opendocument](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/index_gr/index_gr?opendocument)
9. Direção Geral da Educação (2018). Manual de Apoio à Prática “Para uma Educação Inclusiva”. Disponível em [https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/EEspecial/manual\\_de\\_apoio\\_a\\_pratica.pdf](https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/EEspecial/manual_de_apoio_a_pratica.pdf)
10. EASPD’s position on the UN General Committee on the Rights of Persons with Disabilities in relation to the discussion on Article 27 to the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. (March 2021). <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/crpd/days-general-discussion>
11. European Agency for Special Needs and Inclusive Education. (2020). *Country information for Cyprus - Systems of support and specialist provision*. Brussels: European Union.
12. European Commission. (2010). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions. European disability strategy 2010-2020: A Renewed commitment to a barrier-free Europe*. Brussels: COM.
13. European Commission. (2012). *Supported employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA: good practices and recommendations in*

- support of a flexicurity approach*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
14. European Commission. (2021). *Union of Equality: Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
  15. European Union of Supported Employment (2010).  
<https://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010.pdf>
  16. Eurostat. Employment rate of people by type of disability, sex and age[hlth\_dlm010]
  17. Governo da República Portuguesa, PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS (2021). *Estratégia Nacional da Inclusão das Pessoas portadoras de deficiência 2021-2025 (ENIPD 2021-2025)*. Diário da República, 1.ª série, No.169.
  18. Grammenos, S. (2020). European comparative data on Europe 2020 and persons with disabilities: Summary and conclusions. Brussels: European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.  
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3981291a-e44e-11eb-895a-01aa75ed71a1/language-en>  
[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth\\_dlm010&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth_dlm010&lang=en)
  19. International Labour Organization. (2018). Labour market inclusion of people with disabilities, Buenos Aires: ILO.
  20. Kreko, J., Scharle, A., Berei, J., (March 2022). Supporting economically inactive persons with disabilities on to the labour market.  
[https://www.easpd.eu/fileadmin/user\\_upload/Supporting\\_inactive\\_people\\_with\\_disabilities.pdf](https://www.easpd.eu/fileadmin/user_upload/Supporting_inactive_people_with_disabilities.pdf)
  21. Lecerf, M., (June 2017). European disability policy, From defining disability to adopting a strategy.  
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/603981/EPRS\\_IDA\(2017\)603981\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/603981/EPRS_IDA(2017)603981_EN.pdf)
  22. Lecerf, M., (2020) Employment and disability in the European Union.  
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651932/EPRS\\_BRI\(2020\)651932\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651932/EPRS_BRI(2020)651932_EN.pdf)
  23. Mavrou, K. and Liasidou, A. (2020). *European Semester 2018/2019 country fiche on disability*. Leeds: The Academic Network of European Disability experts.
  24. Meijer, C., Soriano, V., & Watkins, A. (2003). Special Needs Education in Europe. Report of the European Agency for Development in Special Needs Education.  
[https://www.european-agency.org/sites/default/files/special-needs-education-in-europe\\_sne\\_europe\\_en.pdf](https://www.european-agency.org/sites/default/files/special-needs-education-in-europe_sne_europe_en.pdf)
  25. Ministry of Labour, Welfare and Social Insurance. (2000). *The Disabled People's Act (N.127(I)/2000)*. Nicosia: Republic of Cyprus.

26. Ministry of Labour, Welfare and Social Insurance. (2009). *The Recruitment of Persons with Disabilities in the Wider Public Sector Law (N.146(I)/2009)*. Nicosia: Republic of Cyprus.
27. Ministry of Education, Culture, Sports and Youth (MoECSY). (1999). *The 1999 Education Act for Children with Special Needs (Law 113(I)/1999)*. Nicosia: Republic of Cyprus.
28. Nicosia Special School. (2022). *Pre-Vocational Education – Training*. Retrieved May 23, 2022, from <http://eid-eidiko-lef.schools.ac.cy/index.php?id=proepaggelmatiki>
29. Organização das Nações Unidas; Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. *Convenção sobre os Direitos das Pessoas portadoras de deficiência e Protocolo Adicional*. Lisboa : Instituto Nacional para a Reabilitação, 2009. 41p. ISBN 978-989-8051-17-2
30. Organização Mundial da Saúde, (2004). *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde*. Lisboa: Direcção-Geral da Saúde.
31. P.A.U. Education. (2012). Good Practices from around Europe European Network on Inclusive Education & Disability.
32. Panagi, M. (2011, May 10). Problems in the inclusion of persons with intellectual disabilities. *O Philelefteros*.
33. Parlalis, S. K. (2013). Legal framework against disability discrimination at work in Cyprus. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32(4), 426-437.
34. Petasis, A. (2021). Education level and disability type as causes for the discernible wage divergence for people with disabilities. *International Journal of Human Capital Management*, 5(2), 58-70.
35. Press Information Office. (2009, December 3). *Greeting from the minister of labour and social insurance Mrs Sotiroula Charalambous during the celebration of the International Day of People with Disability in Nicosia*. Nicosia: Press Information Office.
36. Rekhi T. & Vaughan R. (2021). *To Inclusive Education and BEYOND*, Online Conference Report  
[https://www.easped.eu/fileadmin/user\\_upload/Publications/BEYOND\\_education\\_conference\\_Report.pdf](https://www.easped.eu/fileadmin/user_upload/Publications/BEYOND_education_conference_Report.pdf)
37. Simplex+. (2019). *GUIA PRÁTICO OS DIREITOS DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA EM PORTUGAL*. Instituto Nacional Para a Reabilitação, I.P. Unidade de Investigação, Formação e Desenvolvimento
38. Skapaneas Club. (2022). *Vocational rehabilitation with support for people with disabilities*. Retrieved May 22, 2022, from <http://of4298.wix.com/skapaneas#!/cbz9>
39. Soriano, V., Watkins, A., Ebersold, S., (2017). *Inclusive Education for learners with disabilities*.

- [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596807/IPOL\\_S TU\(2017\)596807\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596807/IPOL_S TU(2017)596807_EN.pdf)
40. Strategies for the implementation of the UN CRPD. Conference "Employment for All" Declaration (Vienna, September 2018)  
[https://www.euse.org/images/Vienna\\_Declaration-EN.pdf](https://www.euse.org/images/Vienna_Declaration-EN.pdf)
  41. Supported Employment and Career Development for people with Disabilities Project (SUPPE). (2015). *Identification and Analysis of Best Practice Initiatives for Supported Employment in Austria, Cyprus, France, Germany and Slovakia*. Retrieved May 19, 2022, from [www.supportedemployment.eu](http://www.supportedemployment.eu)
  42. Theotokos Foundation. (2009). *EOM Self-Evaluate Report – 2009*. Limassol: Theotokos Foundation.
  43. UNICEF. Mapping of disability persons organisations – Report. Skopje: UNICEF Office of North Macedonia.
  44. Union of Equality Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030 (March 2021). [https://www.edf-feph.org/content/uploads/2021/03/KE0221257ENN\\_002-proof-2.pdf](https://www.edf-feph.org/content/uploads/2021/03/KE0221257ENN_002-proof-2.pdf)
  45. United Nations Human Rights (March 2021), Day of general discussion on the right of persons with disabilities to work and employment, 2021.  
<https://www.ohchr.org/en/events/days-general-discussion-dgd/2021/day-general-discussion-right-persons-disabilities-work-and>
  46. United Nations. (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Geneva: UN. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>
  47. United Nations. (2019). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD/C/RWA/CO/1*. Geneva: Office of the High Commissioner for Human Rights. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G19/123/28/PDF/G1912328.pdf?OpenElement>
  48. ViPi Survey report. (2012). *Research Methodology & State of the Art*. Retrieved May 20, 2022, from <http://www.vipi-project.eu/wp-content/uploads/2011/01/ViPiResearchMethodologyFinal.pdf>
  49. World Health Organization. (2022, December). Disability. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
  50. World Health Organization. International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). <https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health>
  51. *World report on disability* (WHO & World Bank, 2011)
  52. Агенција за вработување на Република Северна Македонија (2021, декември). Лица со посебни потреби. <https://av.gov.mk/lica-so-posebni-potrebi.nspх>
  53. Агенција за вработување на Република Северна Македонија. (2021). Годишни извештаи. <http://www.av.gov.mk/godishni-izveshtai.nspх>
  54. Агенција за вработување на Република Северна Македонија. (2022, Февруари). Оперативен план за активни програми и мерки за вработување

и услуги на пазарот на трудот за 2022 година.

<http://www.av.gov.mk/content/pdf/FINALEN%20OP%202022.pdf>

55. Ајдински, Г. Киткањ, З. Ајдински, Љ. (2007). *Основи на дефектологија - специјална едукација и рехабилитација*. Куманово: Македонска Ризница.
56. Борнарова, С. Богоевска, Н. (2021). *Анализа на регулативата, пристапите и методите при вработување на лица со попреченост, Поддршка на процесот на модернизација и деинституционализација на социјалните услуги*. Скопје: МТСП.
57. Велишек-Брашко, О. Амрош-Вукелиќ, Ј. (2013) *Нека теоријска и практична разматрања специјалне едукације и рехабилитације*. Стручно-научни скуп Савремени дефектолошки рад - захтеви теорије и праксе. Нови Сад. Србија
58. Закон за вработување на инвалидни лица. Службен весник на РСМ 103 (2021).  
[https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2021\\_zakoni/zvil103\\_21\\_mk.pdf](https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2021_zakoni/zvil103_21_mk.pdf)
59. Правилник за оцена на видот и степенот на попреченост на лицата во менталниот или телесниот развој. Службен весник на РМ 172 (2016)  
<http://www.slvesnik.com.mk/Issues/fb7e5c35ab144f3eb7d9840f876ca818.pdf>

Правилник за работно оспособување на инвалидни лица. Службен весник на РМ 54 (2004).

<https://www.slvesnik.com.mk/Issues/BC9F96899BF6A045BD2E06122A4166A7.pdf>