

Atitude é tudo!

Se é deficiente aprenda a contornar alguns dos obstáculos que podem surgir na conquista de um emprego.

Se é empregador não olhe para uma pessoa com incapacidade física como alguém que dificilmente pode ter um bom desempenho profissional. Não se deixe enganar a este ponto e acredite que o incentivo que pode dar a essa pessoa se traduz numa notável produtividade e motivação.

Até aos anos 40, um portador de deficiência estava automaticamente incapacitado para o exercício de uma profissão. No final desta década, com a industrialização e com o campo social e económico a estabelecer-se, surgem novas relações de trabalho e, nos anos 90, apostam-se em medidas de reabilitação profissional adequadas a todas as categorias de pessoas deficientes.

É importante promover oportunidades de emprego para pessoas com incapacidades físicas no mercado regular de trabalho. E não é assim tão difícil - nem para o empregador, nem para o empregado.

Ter incapacidades físicas não significa ser um mau colaborador. Por vezes, a incapacidade nem influencia o seu trabalho e a sua produtividade, mas os empregadores podem colocar algumas reticências. A atitude deles perante si pode mudar sem qualquer fundamento e, o mais provável, é serem vistos como colaboradores de potencial baixo.

Mas vamos ponderar os «dois lados da questão»:

O empregador

Não subestime o seu colaborador só porque ele tem incapacidades físicas! Perceba até que ponto essa deficiência pode ou não interferir directamente no trabalho elaborado pelo seu colaborador.

Por exemplo, num trabalho que necessita mais da "cabeça", como informático ou webdesign, uma "limitação" física no pé não afecta a produtividade do seu trabalho.

Claro que pode ter condições especiais, em termos de horário, transporte ou acomodações, mas isso são questões que devem ficar estabelecidas desde o início. E não se preocupe porque, muitos dos deficientes, não precisam de ir tantas vezes ao médico como pensa. De resto, todas as outras preocupações parecem desnecessárias e, no fundo, devem ser as mesmas para os outros colaboradores.

Além disso, contratar pessoas com deficiências introduz alguma inovação, diversidade e até qualidade no trabalho. Se é positivo para a imagem da empresa, é-o ainda mais para o colaborador contratado.

O simples factor de terem um emprego dá-lhes motivação, capacidades e independência para desempenharem da melhor forma as suas tarefas. Os médicos não têm explicação, mas os estudos comprovam que atitudes positivas com os seus pacientes contribuem para uma recuperação mais rápida

e, no local de trabalho, essas atitudes por parte do empregador ou dos próprios colegas são muito importantes.

Apoios e incentivos às empresas que empreguem pessoas portadoras de deficiência:

- ⇒ Apoio financeiro não reembolsável do IEFP (Instituto de Emprego e Formação Profissional): montante igual a 12 vezes o valor do salário mínimo mensal por cada admitido);
- ⇒ Dispensa de contribuições para a segurança social: período máximo de 24 meses;
- ⇒ Programa de Apoio ao Emprego de Deficientes - Prémio de Integração: é uma prestação pecuniária, não reembolsável atribuída às entidades empregadoras, por cada contrato de trabalho, sem termo com uma pessoa deficiente. É, também, atribuído às entidades empregadoras, por cada contrato de trabalho, a termo, celebrado com uma pessoa deficiente que convertam em contrato de trabalho por tempo indeterminado.
- ⇒ Programa de Apoio ao Emprego de Deficientes - Subsídio de Acolhimento Personalizado na Empresa: é uma prestação pecuniária, não reembolsável, concedido às entidades empregadoras de pessoas deficientes, destinada a cobrir despesas com pessoal deficiente durante o processo de integração sócio-profissional e de adaptação ao esquema produtivo da entidade empregadora. Deste modo, estimula-se a autoconfiança da pessoa deficiente, ao mesmo tempo que se cria um clima não discriminativo, por parte dos restantes trabalhadores.
- ⇒ Programa de Apoio ao Emprego de Deficientes - Subsídio para Eliminação de Barreiras Arquitectónicas: é uma prestação pecuniária, não reembolsável, destinada a assegurar a eliminação de obstáculos físicos que impeçam ou dificultem o acesso ao local de trabalho de pessoas deficientes, bem como a mobilidade no interior das instalações de trabalho. Este subsídio é concedido às entidades que admitam pessoas deficientes, ou mantenham nos seus quadros trabalhadores que se tenham tornado deficientes e cujas limitações o justifiquem.
- ⇒ Programa de Apoio ao Emprego de Deficientes - Subsídio para Adaptação de Postos de Trabalho: é uma prestação pecuniária, não reembolsável, concedida a entidades que, por admitirem pessoas deficientes, ou por manterem, nos seus quadros, trabalhadores que se tenham tornado deficientes, necessitem de adaptar o equipamento ou postos de trabalho às dificuldades funcionais daqueles trabalhadores.
- ⇒ Programa de Apoio ao Emprego de Deficientes - Subsídio de Compensação: é uma prestação mensal, concedida às entidades empregadoras de pessoas deficientes, tem por objectivo compensá-las pelo menor rendimento produtivo daqueles trabalhadores, durante a fase de adaptação/readaptação ao posto de trabalho, em relação à produtividade média dos trabalhadores não deficientes da mesma categoria profissional.

Para mais informação, consulte:

- Decreto-Lei 299/86, de 19 de Setembro, sobre "Incentivos ao Emprego de Trabalhadores Deficientes";
- Decreto-Lei 49408, de 24 de Novembro de 1969, "Capítulo IX - Dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida";
- Infocid, informação ao cidadão.

O empregado

Afaste os "olhares de lado" de muitos empregadores e acredite em si e nas suas capacidades. Tem uma deficiência, mas sabe que pode ser bom naquele determinado cargo. Siga em frente e mostre que a sua incapacidade física não prejudica o seu desempenho profissional - é realmente a pessoa indicada para o lugar.

Algumas dicas para conseguir o emprego:

- ⇒ Tenha um "leque" vasto de técnicas para procura de emprego. Para além dos anúncios, das agências de recrutamento e da Internet, recorra ao auxílio de advogados, de associações de apoio ou agências de reabilitação.
- ⇒ Faça uma pesquisa por sua iniciativa da empresa a que se pretende candidatar. Confira com os advogados - porque situações de injustiça acontecem muitas vezes - se a empresa tem uma boa reputação em recrutar e formar pessoas com deficiências. Descubra os pontos fortes e fracos e perceba como as suas capacidades podem ajudar a encontrar uma solução e a atingir os objectivos. Para além de se preparar para uma futura entrevista, fica a ter a certeza se está realmente motivado para trabalhar lá ou não.
- ⇒ Saiba como as tecnologias o podem ajudar no seu futuro trabalho. Não se coloca em causa as suas capacidades e talentos, mas informar-se sobre como os pode otimizar, através da tecnologia, também não o vai prejudicar e só o beneficiar. Lembre-se de que há teclado adaptados, monitores que "funcionam" com o toque, etc.
- ⇒ Se a sua deficiência não interferir nas funções de trabalho essenciais, pode nem referir a sua incapacidade. Se der essa informação, faça-o de forma voluntária o que, neste caso, favorece-o porque transparece mais credibilidade e honestidade - é uma pessoa forte e confiante, sem receios pela sua deficiência.
- ⇒ Facilite a entrevista. Ou seja, notifique o entrevistado que vai levar um intérprete ou um "cão-guia", por exemplo. Lembre-se, também, de perguntar sobre os acessos ao edifício. Isto claro, aplica-se consoante a deficiência da pessoa.
- ⇒ Durante a entrevista, explique claramente como pode desempenhar as funções ao cargo a que se candidata e refira, se for necessário, as

acomodações que pode precisar. Não se esqueça de mencionar, também, como a empresa pode beneficiar com a sua contratação.

⇒ Leve para a entrevista, se não teve possibilidade de enviar antes, alguns dos trabalhos que fez e que possam ilustrar as suas capacidades. Não deixe de tentar a sua sorte!

Direitos do empregado portador de deficiência:

⇒ Tem direito a emprego protegido quando se encontra afectado por alguma incapacidade física ou psíquica;

⇒ Apoio médico, psicológico e funcional;

⇒ Condições de trabalho e salário adequadas;

⇒ Benefício de acções de formação e aperfeiçoamento profissional proporcionadas pela entidade empregadora;

⇒ Medidas especiais de protecção a estes trabalhadores, desde que estejam contempladas na portaria de regulamentação do trabalho ou convenção colectiva;

⇒ Não estão obrigados à prestação de trabalho suplementar.

Para mais informação, consulte:

- Artigo 71º da Constituição da República Portuguesa;
- Decreto-Lei 40/83, de 25 de Janeiro, sobre "Emprego Protegido - Contrato de Trabalho de Pessoas Deficientes";
- Dec. Regul. 37/85, de 24 de Junho, sobre "Regulamento do Regime do Emprego Protegido";
- Lei nº 31/98, de 13 de Julho (incentivos ao emprego domiciliário de trabalhadores portadores de deficiência);
- Lei nº30/98, de 13 de Julho (Observatório para a Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência);
- Dec. Regul. Nº56/97, de 31 de Dezembro (aprova a estrutura do Secretariado nacional para a Reabilitação e Integração de pessoas com Deficiência);
- Decreto-Lei nº255/97, de 27 de Agosto (aprova a composição e competências do Conselho Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com deficiência);
- Lei nº9/89, de 2 de Maio (Lei de Base de Prevenção e de Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência).