



QUALIFYING DIFFERENCES



COMO ENCONTRAR EMPREGO?

Guia para adultos com deficiência

ESPAÑA

ÍNDICE

Parceiros	1
1 Introdução	4
2 Políticas e Estratégias Profissionais Relativas ao Domínio dos Deficientes	6
2.1 Desenvolvimento recente dos serviços sociais e do sistema de políticas públicas sobre deficiência em Espanha. Criação de um sistema de serviços sociais.	7
2.2 Serviços de Apoio	12
Comité espanhol de representantes de pessoas com deficiência (CERMI)	12
3 Ferramentas de Apoio à Procura De Emprego para Pessoas com Deficiência	15
3.1 Curriculum Vitae	16
3.1.1 Principais características de um bom CV	16
3.1.2 O que deve ser incluído num CV?	16
3.1.2 Dicas que não deves esquecer no seu CV?	17
3.1.4 Particularidades para um CV de uma pessoa deficiente	17
3.2 Carta de apresentação	18
3.2.1 Partes da carta	18
3.2.2 Detalhes a considera	19
3.3 Entrevista de emprego	29
4 Propostas para a Melhoria da Inserção Social e Laboral das Pessoas com Deficiência	23
5 Referências	28

Parceiros



A EPRALIMA - Escola Profissional é uma Escola Particular e Cooperativa, situada no Norte de Portugal, no Distrito de Viana do Castelo e na Região do Minho Lima, mais concretamente Arcos de Valdevez, Ponte da Barca e Ponte de Lima. A Epralima centra a sua atividade no ensino profissional, oferecendo simultaneamente Cursos de Educação e Formação de Jovens, Educação e Formação de Adultos e Cursos Especializados de Nível Tecnológico nível V. A Epralima prepara jovens e adultos para o exercício de profissões qualificadas, desenvolvendo mecanismos que criam o estreitamento de laços entre a Escola e o tecido económico e empresarial. A EPRALIMA tem também uma vasta experiência em projetos transnacionais e comunitários.

Website : www.epralima.com/epralima

Email: ct@epralima.pt | Telefone: 00351 258 520 327



O CESUR (Centro Superior de Formação Europa Sur) é uma das principais componentes do Grupo Coremsa, uma holding de prestadores de EFP com mais de 25 anos de experiência no ensino e formação profissional orientada para o emprego. Atualmente, o CESUR é constituído por 18 centros de EFP diferentes em todo o país (Málaga, Sevilha, Múrcia, Badajoz, Madrid, Saragoça, Cáceres e Canárias). Oferece mais de 120 cursos de formação formal acreditados pelo Ministério da Educação espanhol e conta com mais de 6500 alunos. Para saber mais visite: www.cesurformacion.com



SAVIANO

Unione Italiana Lotta alla Distrofia Muscolare – Sezione di Saviano (- União Italiana de Luta contra a Distrofia Muscolar) é uma associação voluntária fundada em 1994 com o objetivo de prosseguir a plena integração das pessoas com deficiência. A Associação conta com cerca de 9.000 membros e está presente em todo o país com 66 delegações provinciais que desenvolvem um vasto trabalho social e cuidados médicos e de reabilitação, gerindo, em alguns casos, centros de reabilitação, prevenção e investigação ambulatorios, em estreita colaboração com estruturas universitárias e sócio sanitárias. A UILDM Saviano é uma das 66 Delegações provinciais e está, por isso, dentro de uma rede imensa que cobre todo o território nacional. Para saber mais visite: saviano.uildm.org



A DAFNI KEK é certificada pelo LLL-Center que desenvolve as suas atividades em ligação com as necessidades e desafios locais, desde 1996. O DAFNI KEK participa em vários convites a favor da Educação de Adultos, respondendo aos quadros de financiamento nacionais e europeus. Está em constante cooperação com a Comunidade de Educadores, em larga escala, bem como com os Conselheiros (Vida e Emprego), compreendendo, as suas, necessidades de formação, especialmente no trabalho com grupos desfavorecidos e planeando oportunidades de formação a nível local ou a nível europeu para a sua evolução profissional. A comunicação intercultural e a consciência da Diversidade constituem o foco das nossas intervenções de aprendizagem, trazendo grupos de contacto e indivíduos da comunidade mais vasta. Para saber mais visite: www.kekdafni.gr



A E-Seniors é uma organização não governamental sem fins lucrativos, fundada em 2005 por Monique Epstein, a diretora geral da associação. A E-Seniors tem como objetivo combater a infoexclusão, oferecendo formação em TIC a seniores (pessoas com 55 anos ou mais). Os seus principais objetivos são colmatar o fosso digital entre gerações, promover a participação social dos seniores e propor atividades que incentivem os seniores a passar ativamente o seu tempo livre. Para saber mais visite: www.e-seniors.asso.fr

MUNI

Pensamos que a educação não é apenas uma questão de idade ou de estatuto social. Apoiamos ativamente a nova investigação. Temos a mente aberta e estamos dedicados a influenciar a vida das pessoas à nossa volta. Temos vindo a criar um mundo mais inteligente desde 1919. Pensamos no contexto. Examinamos campos de estudo individuais a partir de múltiplos ângulos 9 faculdades, 1.400 campos de estudo e suas combinações, uma oferta de cursos quase ilimitada. Como é a Universidade Masaryk? Multidisciplinar. Explora a oferta de estudo. Especialize-se, experimente e descubra novos desafios.

Para saber mais visite: www.muni.cz/en/about-us

1 | INTRODUÇÃO

O objetivo deste guia é fornecer uma série de passos claros e definidos, a fim de orientar a procura de emprego para adultos portadores de alguma deficiência.

É importante salientar que o emprego e a intermediação laboral estão em contínua evolução, pelo que as informações fornecidas neste documento relativas a alguns recursos e ligações devem ser consideradas como atualizadas na data em que foram elaboradas.

Este guia pretende ser um documento de apoio para assegurar o importante direito que é o acesso a um emprego remunerado e de qualidade para as pessoas com deficiência.



2 | POLÍTICAS E ESTRATÉGIAS PROFISSIONAIS RELATIVAS AO DOMÍNIO DOS DEFICIENTES

2.1 | Desenvolvimento recente dos serviços sociais e do sistema de políticas públicas sobre deficiência em Espanha. Criação de um sistema de serviços sociais.

Durante as últimas três décadas, a evolução das políticas públicas sobre deficiência tem estado ligada à construção de um sistema público de serviços sociais. Isso nasceu nos anos 80, desde a democratização das instituições.

Desde então, não houve um verdadeiro sistema de serviços sociais, mas um conjunto fragmentado de iniciativas de ação e assistência social, regulado pela Lei Geral da Caridade de 20 de junho de 1849. Por esta lei, a Stated adquiriu a responsabilidade de proteger as pessoas com menos recursos através do Ministério do Governo e das administrações locais. Também, pela Lei de Bases da Segurança Social, de 28 de dezembro de 1963, que regulamentou a assistência social e os serviços sociais destinados aos trabalhadores no âmbito do sistema de Segurança Social (Serviço de Reabilitação e Recuperação de Pessoas com Deficiência Física e Mental e Serviço de Assistência a Pessoas Reformadas). O Secretário Geral do Movimento e Organização Sindical também tinha algumas competências relacionadas com os serviços sociais. Além disso, havia uma grande variedade de recursos que pertenciam ao setor privado, principalmente no sentido da Igreja e do sector sem fins lucrativos.

Durante o processo de transição democrática, houve um intenso debate sobre as características e a natureza do Sistema Espanhol de Serviços Sociais. No final de 1978, num contexto muito diferente no qual foi aprovada a Lei da Segurança Social de 1963, foi aprovado o Decreto-Lei Real 36/1978, de 16 de novembro, sobre segurança social, saúde e gestão institucional do emprego. Esta lei previa a criação do que hoje é conhecido como Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), que está associado ao Ministério da Saúde e

Política Social espanhol. Esta instituição é responsável por questões relacionadas com os idosos, entre outras, todas as questões derivadas da criação e implementação de sistema de proteção a adultos dependentes e desenvolvimento de políticas e programas relacionados com o envelhecimento da população. Esta instituição é também responsável pelos serviços sociais auxiliares da gestão do sistema de Segurança Social e dos planos, programas e serviços para idosos e adultos dependentes, bem como pela elaboração de propostas de regulamentação básica que garantam a igualdade dos cidadãos e a coesão social entre os países no desenvolvimento de políticas relacionadas com as questões acima mencionadas.

Lei 13/1982, 7ª abril, sobre a integração social das pessoas com deficiência (LISMI)

Com a promulgação da Constituição Espanhola em 1978, ocorreram algumas mudanças nas políticas relativas à deficiência. Desde uma abordagem centrada na reabilitação, onde a Lei de Bases da Segurança Social é talvez a amostra mais representativa; à promoção da igualdade de oportunidades e, mais tarde, à abordagem dos direitos e da não discriminação. Sobre o Artigo 14, a Constituição declara o direito à igualdade perante a lei para todos os espanhóis; referindo-se às pessoas com deficiência, ordena às autoridades públicas que prestem especial atenção e proteção para usufruir dos direitos do Título I das Constituições.

A Lei sobre a Integração Social dos Deficientes (LISMI) foi aprovada a 7 de abril de 1982 e baseia-se nos direitos do Artigo 49 da Constituição que reconhece as pessoas deficientes. O princípio da "igualdade de oportunidades" está no centro da lei LISMI e a sua ação baseia-se no pedido de "apoio complementar", para além da reabilitação, a fim de garantir uma verdadeira igualdade, como cidadãos com os mesmos direitos, para as pessoas portadoras de deficiência. Nesta linha, a lei LISMI criou um sistema de prestações financeiras e sociais para

peças deficientes que não tinham uma atividade laboral, pelo que não foram incluídas no campo de aplicação do sistema de Segurança Social. Além disso, conduziu políticas de integração laboral através da criação de Centros Especiais de Emprego (CEE) e a reserva de 2% das oportunidades de emprego em empresas com 50 ou mais trabalhadores. Contudo, esta lei baseava-se no desenvolvimento de medidas destinadas à proteção das pessoas com deficiência, em vez de remover obstáculos que dificultam ou impossibilitam a sua participação ativa na sociedade e o pleno gozo dos seus direitos como cidadãos.

Lei 51/2003, 2 de dezembro, sobre pessoas com deficiência, igualdade de oportunidades, não discriminação e acesso universal das pessoas com deficiência

Durante a última década do século XX, começou a ter acesso em Espanha à abordagem dos direitos e da não discriminação que enfatiza não só os apoios complementares, mas também, e sobretudo, as influências ambientais limitadoras da plena participação "adaptações razoáveis" e a proibição de certos comportamentos e práticas consideradas inaceitáveis devido à sua natureza discriminatória ou exclusiva.

O indicador mais óbvio desta abordagem, em Espanha, é a Lei 51/2003, de 2 de Dezembro, sobre igualdade de oportunidades, não discriminação e acesso universal para pessoas com deficiência (LIONDAU) que afirma um novo impulso às políticas em matéria de deficiência através da adição de novas abordagens e estratégias, essencialmente "combate à discriminação" e "acessibilidade universal". Estabelece também novas garantias a fim de cumprir o direito à igualdade de oportunidades. Existem dois tipos de garantias: medidas anti discriminação (proibição de assédio, comportamentos abusivos; comportamentos intimidatórios, hostis e humilhantes; comportamentos de rejeição; e requisitos adicionais; acessi-

bilidade e não discriminação e ajustamentos razoáveis existentes...) e medidas de ação positiva (tratamento mais favorável e apoio complementar).

Lei 39/2006, de 14 de dezembro, sobre a promoção da autonomia pessoal e o cuidado de adultos dependentes

A Lei 39/2006, de 14 de dezembro, sobre a promoção da autonomia pessoal e o cuidado dos adultos dependentes, nasceu com o objetivo de satisfazer as necessidades das pessoas em situação vulnerável que necessitam de apoio para realizar atividades essenciais diárias, alcançar uma maior autonomia pessoal e poder exercer plenamente o seu direito à cidadania.

Com esta Lei, foi criado o Sistema de Autonomia e Cuidados a Adultos Dependentes (SAAD). Este sistema reconhece o direito a certos benefícios sociais para um grupo importante de pessoas, se estas tiverem as circunstâncias pessoais e sociais relevantes. Os serviços e prestações prestados pelo SAAD têm conteúdos uniformes em toda a Espanha, são regulados por um único procedimento de avaliação, são um direito subjetivo para adultos dependentes e o seu financiamento deve ser suficiente para garantir as obrigações correspondentes à administração competente, sem o limitar de acordo com a disponibilidade orçamental.

Uma das características distintivas do SAAD em comparação com outros sistemas semelhantes no contexto europeu é a abordagem à Autonomia Pessoal. Neste sistema, os serviços são personalizados às necessidades individuais dos utilizadores e ao respeito das suas preferências durante o processo.

Lei 49/2007, de 26 de dezembro, que estabelece o sistema de infrações e sanções em matéria de igualdade de oportunidades, não discriminação e acessibilidade universal às pessoas com deficiência

Esta lei regula as infrações e sanções pela violação da Lei 51/2003, de 2 de dezembro. Estabelece três níveis diferentes de violação: menor (falha geral das condições básicas de acessibilidade); grave (por recolha de infrações) ou muito grave.

Real Decreto Legislativo 1/2013, 29 de novembro, que aprova o texto revisto do estatuto geral sobre os direitos das pessoas com deficiência e a sua inclusão social

Este é o atual sistema regulador no domínio dos direitos das pessoas com deficiência e da sua inclusão social.

O Decreto Real revoga as três principais leis aprovadas em Espanha desde 1982, as Leis 13/1982, 51/2003 e 49/2007. Do mesmo modo, consolida nos seus artigos a Lei 39/2006, de 14 de dezembro, sobre a promoção da autonomia pessoal e o cuidado de adultos dependentes.

A nova lei atualiza termos, definições, princípios e conteúdos da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Isto significa o reconhecimento expresso de que são titulares de direitos e que as autoridades públicas são obrigadas a garantir a plena realização de tais direitos.

Além disso, a nova lei regula todos os campos sociais, seguindo uma estrutura por capítulos e campos semelhantes aos da Convenção. Assim, em capítulos sucessivos, são regulamentados os direitos à igualdade, à proteção da saúde, aos cuidados abrangentes, à educação, à

vida independente, ao trabalho, à proteção social e à participação nos assuntos públicos. Além disso, esta lei inclui também, pela primeira vez, definições de todos os tipos de discriminação, direta e indireta, que já foram abrangidos, e são acrescentadas discriminações por associação e bullying, com o objetivo de completar o quadro legal de proibição de discriminação em todas as suas manifestações.

A nova lei simplifica e clarifica, sem dúvida, a atual dispersão existente nas leis revogadas, e elimina a potencial contradição conceptual que pode ser produzida em textos tão diferentes na linha temporal.

2.2 | Serviços de apoio

Comité espanhol de representantes de pessoas com deficiência (CERMI)

O Comité Espanhol de Representantes de Deficientes (CERMI) é a plataforma de representação maioritária, uma vez que agrupa cerca de 3.000 associações do sector. Tendo em conta o seu carácter genérico e transversal, a CERMI conseguiu tornar-se um organismo responsável pelas interações aceites e reconhecidas pela maioria das entidades, instituições e instituições públicas que executam políticas sociais relacionadas com a deficiência, através dos meios de comunicação social e fóruns de representação internacional. Entre as principais organizações de pessoas com deficiência, todas elas representadas pela CERMI, podemos encontrar as seguintes:

> Confederação Espanhola de Organizações de Apoio às Pessoas com Deficiência Intelectual (FEAPS). Esta é provavelmente a entidade mais representativa em Espanha no âmbito do sector das pessoas com deficiências intelectuais. Foi criada em 1964, e é integrada por mais de 800 associações a nível local, a maioria delas. As entidades que são membros da FEAPS gerem centros e serviços para pessoas com deficiência intelectual e suas famílias.

Fazem tarefas como consultoria, cuidados precoces, centros de educação especial, centros ocupacionais, centros especiais de emprego, cuidados residenciais, serviços de lazer, serviços para o futuro e outros serviços.

> Confederação Estatal Espanhola de Coordenação para Pessoas com Deficiência Física (COCEMFE). É a entidade de referência para as pessoas com deficiência física, incluindo deficiências motoras e orgânicas. É composta por mais de 1.500 associações que realizam atividades de emprego, formação, acessibilidade, promoção da saúde, educação, comunicação, e investigação e desenvolvimento.

> A Confederação Nacional Espanhola de Surdos (CNSE) e a Federação Espanhola de Pais e Amigos dos Surdos (FIAPAS), plataformas de associação de apoio às pessoas com deficiências auditivas. Existem mais de 200 associações que participam nessas instituições.

> Organização Nacional Espanhola de Deficientes Auditivos (ONCE). É a principal entidade de pessoas com deficiência visual. Foi criada em 1938 como uma corporação de direito público de natureza social, com estatuto legal. Em contraste com as anteriores, é uma entidade única no território nacional, com delegações provinciais e regionais em todo o país. Em 1988, a ONCE criou a Fundación Once, que promove a integração no mercado de trabalho e atividades de acessibilidade em benefício de todo o tipo de deficiência. A ideia desta Fundação é o grupo empresarial Fundosa, onde mais de 70% do pessoal tem qualquer tipo de deficiência.

> Outras entidades importantes são a Federação Espanhola de Associações de Assistência a Pessoas com Paralisia Cerebral (ASPACE), a Confederação Espanhola de Doen-

tes Mentais e seus Grupos Familiares (FEAFES), a Plataforma Estatal Representativa de Deficientes Físicos (PREDIF), a Federação Espanhola de Instituições para a Síndrome de Down (Down Spain) e o Consórcio do Autismo (composto pela Confederação Espanhola do Autismo e a Federação Espanhola de Pais de Pessoas com Autismo, FESPAU).

3 | FERRAMENTAS DE APOIO À PROCURA DE EMPREGO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

3.1 | Curriculum Vitae

O Curriculum Vitae será o primeiro contacto com a empresa e um passo essencial para conseguir ser convocado para uma entrevista pessoal.

Além disso, recomenda-se anexar uma carta de apresentação com uma breve descrição pessoal e profissional sobre o candidato e as razões pelas quais ele ou ela gostaria de se juntar à empresa.

3.1.1 | Principais características de um bom CV:

- > Não deve ser muito longo, uma ou duas páginas no máximo.
- > Deve ser claro. A pessoa que o está a ler deve saber da sua experiência. Frases curtas. Vocabulário fácil, mas não informal.
- > Deve ser bem organizado: os seus dados pessoais, formação, experiência laboral, línguas, etc.
- > Tente aumentar a informação que faz de si o melhor candidato para o cargo que procura. Evite informações subjetivas ou coisas que não estejam relacionadas com o assunto profissional.

3.1.2 | O que deve ser incluído num Curriculum Vitae?

1. Dados pessoais
2. Formação académica
3. Formação adicional
4. Experiência profissional
5. Línguas
6. Competências informáticas
7. Outras informações relevantes

3.1.3 | Dicas que não deve esquecer no seu CV

- > O papel deve ser branco.
- > Fonte amigável para ler, não demasiado pequena.
- > Corrigir erros gramaticais.
- > Não fotocopiar o seu CV.
- > Anexe uma fotografia. A fotografia deve ser de tamanho de identificação, recente e digitalizada, não colada.
- > Para a versão impressa, o papel deve ter o tamanho DINA4 de qualidade.
- > Não incluir informações falsas.
- > Pode aumentar alguns dados em negrito, mas não utilize cores.
- > O CV deve ser dactilografado. Não o escreva à mão, a menos que lhe seja solicitado.
- > Não inclua dados sobre despedimentos ou períodos de desemprego.

3.1.4 | Particularidades para um CV de uma pessoa deficiente

No caso de pessoas deficientes, incluindo a certificação de deficiência ou mesmo o grau de deficiência no CV, é uma decisão pessoal. Trata-se de um dado pessoal que não deve ser revelado se o candidato não o desejar. Isto não é nada obrigatório, mas deve ser considerado o que se chama "agir de boa-fé" e não esconder dados que possam ser importantes no futuro para o empregador.

Recomenda-se a sua inclusão se se dirigir a uma empresa como os Centros Especiais de Emprego ou bancos de emprego especialmente destinados a pessoas com deficiência. Com isto, terá o direito (e a empresa será solicitada) de adaptar o seu local de trabalho às suas necessidades.

Além disso, se se vai apresentar a uma empresa, mas que tenha um contrato especial como

peessoa com deficiência, o que significa ter acesso a benefícios fiscais e outros apoios financeiros para empresas que contratam pessoas com deficiência.

Se não quiser informar sobre este assunto no seu CV, pode informá-lo pessoalmente durante a entrevista pessoal ou antes de o agendar.

3.2 | Carta de apresentação

Isto é utilizado para solicitar uma entrevista e para se apresentar como o candidato perfeito para um determinado cargo. Deve aumentar as suas aptidões e competências. É melhor se puder fornecer exemplos reais com base na sua experiência.

Uma carta de apresentação é ideal para auto candidaturas, isto é, quando envia o seu CV sem uma oferta de emprego publicada. Mas também se houver uma determinada oferta de emprego. Em caso afirmativo, pode consultá-lo na sua carta de apresentação.

3.2.1 | Partes da carta

> Endereço: o seu endereço e o endereço da empresa para a qual está a escrever (um à direita e o outro à esquerda).

> Datas (no canto superior direito da página)

> Saudações: este deve ser endereçado aos Recursos Humanos ou à pessoa exata do departamento que o vai entrevistar. Será mais valorizado se for dirigido a alguém com nome e apelido. "Caro Sr. ...ou Chefe do Departamento de Recursos Humanos".

> Introdução (parágrafo 1): explique quem é, porque está a escrever e porque quer trabalhar na empresa.

> Texto da carta: tem de explicar porque é que é o perfil adequado para esta posição. O que oferece: as suas qualidades (responsabilidade, capacidade de trabalho, capacidade de trabalho em equipa, criatividade, etc.) Porque quer trabalhar nessa empresa e especifica-

mente nesse sector.

> Encerramento: na parte final, pede uma entrevista de emprego. Pode dizer que telefonará nos próximos dias para marcar uma entrevista e comentar face a face o que pode oferecer. Não utilize expressões típicas como "Vou esperar pela sua chamada/notícias". Seja decidido e ofereça a sua disponibilidade e abertura para trabalhar na empresa "Gostaria de lhe pedir uma entrevista de emprego para poder ter acesso ao posto de trabalho oferecido. Convocarei dentro de alguns dias para marcar uma reunião ou um encontro consigo para continuar a discutir este assunto".

> Como parte final, um encerramento e assinatura formal: "Com os melhores cumprimentos. Assinatura".

Por vezes é também aconselhável incluir o seu número de telefone nesta secção. Desta forma, a pessoa responsável do pessoal que está a ler a sua carta terá facilmente acesso à mesma se a sua carta tiver sido interessante.

3.2.2 | Detalhes a considerar

> Seja breve. Não mais do que uma página.

> Usar um papel de boa qualidade, tamanho DINA 4.

> O documento deve ser uma cópia impressa, não uma fotocópia.

> O envelope deve ser também não poluído; os dados devem ser claros e sem nada riscado.

> Como sempre, escrever frases curtas e claras.

> Use expressões formativas para se dirigir ao leitor da sua carta.

> Corrija os erros gramaticais.

> Se nunca trabalhou antes, pode aumentar as suas capacidades sociais, estágios ou atividades de voluntariado.

3.3 | Entrevista de emprego

Depois de termos passado por um primeiro filtro e sermos chamados para uma entrevista, o que devemos fazer? Devemos naturalmente falar sobre a nossa deficiência ou ignorar este assunto?

Durante a entrevista, é muito importante informar sobre a nossa deficiência. Não podemos tomar como certo que o entrevistador saiba do que se trata e do envolvimento que a deficiência possa ter no posto de trabalho. Neste ponto, é muito importante mostrar-se como uma pessoa autoconfiante, falando sem tabus ou receios sobre a nossa deficiência e sentindo-se como um valor acrescentado, e não como algo que subtrai. Se duvidamos, criamos mistério ou nos mostramos inseguros, transmitiremos esse sentimento aos entrevistadores e far-lhe-emos pensar que a nossa deficiência é um problema.

Também é importante esclarecer quaisquer dúvidas que o nosso entrevistador possa ter com o objetivo de não perder uma oportunidade de emprego porque ele/ela não foi capaz de explicar que a nossa deficiência não era uma deficiência para o cargo. É importante "educar" os entrevistadores sobre deficiência; uma vez que, normalmente, não são especialistas e podem ter ideias erradas. Neste sentido, não devemos ter medo de perguntar ao nosso entrevistador se ele/ela ainda tem alguma dúvida sobre a nossa deficiência, utilizando frases como "por vezes as empresas têm preocupações enquanto contratam pessoas com deficiência, tem alguma pergunta sobre a minha deficiência? Terei todo o prazer em falar sobre isso". Desta forma, mostrar-se-á como uma pessoa decidida e confiante.

Alguns dos argumentos e técnicas para provar que a nossa deficiência não é uma deficiência podem ser os seguintes:

> Transformar as nossas fraquezas (aparentemente) em pontos fortes. O facto de ter uma deficiência fez-me desenvolver muitas competências tais como autoaperfeiçoamento, capacidade adaptativa e de aprendizagem, imaginação, criatividade, motivação, etc. Cada pessoa deve descobrir as suas próprias.

> Dar exemplos reais de empregos antigos ou situações da vida quotidiana em que temos lidado com situações sem problemas, apesar da nossa deficiência.

Dito isto, a deficiência não deve ser o tema principal da entrevista, uma vez que o objetivo é conhecer a pessoa que está por detrás do certificado de deficiência. Temos de aproveitar a entrevista para falar sobre o melhor do nosso perfil: experiência, formação, línguas e tudo o que acrescenta valor à nossa candidatura.

Para recapitular as recomendações básicas para abordar uma entrevista de emprego, podemos enumerar as seguintes:

> Falar sobre a deficiência de uma forma natural e positiva.

> Esclarecer todas as questões que o entrevistador possa ter a fim de quebrar preconceitos e estereótipos que possam conduzir a ideias erradas.

> Desmistificar a deficiência, educando o empregador e atenuando os medos.

> Aumentar as nossas capacidades sobre as nossas limitações.

> Dar exemplos reais sobre empregos antigos ou situações da vida quotidiana que temos lidado sem problemas, apesar da nossa deficiência.

> Não deixar que a deficiência seja o tema principal da entrevista e concentrar-se nos valores e competências que nos tornam o melhor candidato para o cargo.

4 | PROPOSTAS PARA A MELHORIA DA INSERÇÃO SOCIAL E LABORAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Abaixo, há algumas propostas estratégicas que ajudariam a melhorar a inserção social e laboral das pessoas com deficiência em Espanha.

> Melhorar e reforçar a forma de introduzir as pessoas com deficiência como válidas para desenvolver as aptidões e competências necessárias para o posto de trabalho. Isso consistiria em aumentar esta imagem de marketing das pessoas, o que significa reforçar o seu perfil profissional perante os empresários, e informá-los de que possuem todas as aptidões necessárias para implementar corretamente as tarefas solicitadas.

> Reforçar a motivação das pessoas com deficiência, revendo cada contrato com empresas e controlando o compromisso adquirido entre o proprietário da empresa e o profissional. Desta forma, serão evitadas situações injustas que tratem da desmotivação do funcionário.

> Análise do trabalho através da recolha de dados e observação contínua das pessoas com deficiência, a fim de conhecer a sua evolução, progresso e ser capaz de se adaptar com sucesso ao posto de trabalho e às suas características. Isto também permitiria melhorar a oferta de formação específica que é exigida por cada profissional.

> A partir desta análise, podemos também estudar a conceção das tarefas. Isso ajudaria a saber quais são os principais aspetos e tarefas mais difíceis para o trabalhador. Seria também uma ferramenta útil para estruturar e organizar a formação que esta pessoa possa necessitar.

> Formação da autonomia como trabalhador com o objetivo de os preparar para as rotinas da vida laboral. Isto significa a aplicação de técnicas que ajudam a controlar a execu-

ção da tarefa pela própria pessoa e geram uma distância progressiva em relação ao empregador.

> Enfrentar situações mais difíceis dentro do local de trabalho. Essas situações devem ser enfrentadas através da aplicação de estratégias de modificação do comportamento, que se ocupam de alcançar padrões específicos no local de trabalho.

> Aumentar os salários dos trabalhadores a fim de ser o mais decente possível. Ao aumentar o poder de compra, encorajaremos a autonomia pessoal da pessoa. Além disso, os benefícios sociais ou trabalhadores devem ser melhorados, tais como a reforma ou os cuidados de saúde social.

> Melhorar as competências que oferecem mais opções de trabalho ao trabalhador com deficiência. Desta forma, as competências desenvolvidas para a execução de um trabalho específico serão válidas e úteis para outros contextos dentro da comunidade ou outros potenciais postos de trabalho.

> Aumentar as oportunidades de trabalho abrindo o mercado de trabalho para pessoas com deficiência a um maior número e tipo de tarefas diferentes dentro das empresas. Desta forma, evitaremos restringir as suas oportunidades a determinadas tarefas e as suas oportunidades pessoais e sociais de desenvolvimento serão aumentadas.

> Aumentar o número de empresas que contam com pessoas deficientes entre o seu pessoal. Desta forma, não só as tarefas potenciais a serem implementadas por eles serão aumentadas, mas também o tipo de empresas. Assim, os empresários e a sociedade, em

geral, começarão a assumir que as pessoas portadoras de deficiência são capazes de executar eficazmente a mesma posição que as pessoas sem deficiência. ~

> Desenvolver posições que ofereçam papéis positivos, sendo valorizadas na empresa e, em geral, na comunidade.

> Clarificação dos seus interesses e capacidades, tendo sempre em conta a pessoa e permitindo-lhe expressar-se e dar a sua opinião durante todo o processo de integração.

> Aumento das possibilidades de interação para que o ambiente onde a pessoa com deficiência trabalha e as tarefas desenvolvidas não a isolem. A pessoa deficiente deve ter a oportunidade de estabelecer contacto com outros colegas e o seu trabalho deve implicar, quando possível, a interação com colegas de trabalho, supervisores, clientes, etc.

> Aumentar a implicação do trabalhador, fazendo-o ver quão importante é a empresa no desenvolvimento dos apoios necessários para que o trabalhador possa manter o seu trabalho. Isto também ajudará a aumentar a sensibilização dos outros empresários para a possibilidade de contratar pessoas com deficiência; a aceitar a diversidade dos trabalhadores e a enfrentar as relações com os colegas de trabalho portadores de deficiência.

> Aumentar o envolvimento dos colegas de trabalho, encorajando a aceitação da diversidade, salientando a importância do seu papel relativamente ao apoio dado aos trabalhadores com deficiência, a fim de poderem implementar as suas tarefas com um maior grau de autonomia. Também, implicando o trabalhador deficiente em atividades sociais dentro e fora da empresa, fazendo-o saber que é outro colega de trabalho com as

mesmas aspirações, interesses, objetivos, necessidades e problemas do que o resto das pessoas.

> Aumentar o apoio ao mercado de trabalho às pessoas com deficiência, com o objetivo de que as empresas as considerem naturalmente enquanto constroem locais de trabalho, desenvolvem posições, estabelecem processos de recrutamento e criam procedimentos de formação para a implementação de um determinado posto de trabalho.

> Aumentar as oportunidades para as pessoas com deficiências mais graves, tentando dar acesso ao emprego ao grupo de pessoas que realmente tem mais dificuldades, pondo em prática quaisquer iniciativas que sejam necessárias (emprego apoiado, teletrabalho, formação personalizada). Também, adaptando tarefas e locais de trabalho sempre que necessário.

> Aumentar o compromisso familiar e aproximar as pessoas do trabalhador com deficiência, fazendo com que se envolvam no processo de procura, manutenção e melhoria do trabalho.

> Aumentar as competências pessoais, apoiadas pelo trabalho, através de competências adquiridas relacionadas com a deslocação ao local de trabalho, execução de tarefas, comportamento social no local de trabalho e momentos de lazer fora dele, disponibilidade e administração dos bens obtidos pelo próprio trabalho, níveis de responsabilidade e autonomia desenvolvidos e melhoria da autoestima e do sentimento de auto competência.

> Aumentar os apoios, fornecendo a ajuda necessária durante a tomada de decisões,

intervindo na tomada de decisões durante a resolução de conflitos e aplicando novas tecnologias enquanto as circunstâncias o solicitam.

> Visão global sem se limitar a proporcionar a integração numa atmosfera de trabalho, mas para além dela. A atividade profissional não pode ser limitada para dar apoio e gerir os recursos necessários para o emprego, mas também outros contextos importantes para a pessoa.

> Apoiar o desenvolvimento da carreira profissional das pessoas com deficiência. Não só para obter e manter uma determinada posição, mas também considerando as expectativas e desejos do trabalhador, considerando que, como qualquer outra pessoa, o trabalhador com deficiência pode ter aspirações de melhoria e que pode aborrecer-se em algum momento de uma determinada posição ou apenas que a pessoa quer ter novas experiências.

5 | REFERÊNCIAS

- JIMÉNEZ LARA, Antonio e HUETE GARCÍA, Agustín (2009): "Políticas públicas sobre discapacidad en España. Rumo a uma perspectiva baseada nos direitos". Universidade de Salamanca.
- CENTRO NACIONAL CENTAC DE TECNOLOGIAS DE ACESSIBILIDADE: www.centac.es
- Fundação Adecco 2019: <https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2019/03/Muy-validos-para-el-empleo-guia-lectura-facil.pdf>
- Plena Inclusión Madrid. "Guia para preparadores laborais sobre recursos de inserção laboral para pessoas com deficiência" (Guia para preparadores laborais sobre recursos de inserção laboral para pessoas com deficiência):
<https://plenainclusionmadrid.org/wp-content/uploads/2018/01/PreparadoresLaborales.pdf>
- DISCAPNET: <https://www.discapnet.es/>



Epralima - Escola Profissional do Alto Lima, C.I.P.R.L.



CESUR - Centro Superior de Formação Europa Sur



Unione Italiana Lotta alla Distro a Muscolare
Sezione di Saviano



DAFNI KEK



E-Seniors



MUNI - Masaryk University



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

“This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.”