

ENQUADRAMENTOS E CONTEXTOS LEGAIS TRANSNACIONAIS DA EMPREGABILIDADE E DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

Júlia Pereira - Universidade Lusófona, CICANT, Portugal ([0009-0003-9241-1981](tel:0009-0003-9241-1981))

Carla Sousa - Universidade Lusófona, CICANT, Portugal ([0000-0003-1036-963X](tel:0000-0003-1036-963X))

Andreia Matos - Adapt4you, Portugal

Stefano Cobello - Polo Europeo della Conoscenza, Itália ([000-0002-6221-8203](tel:000-0002-6221-8203))

Elena Milli - Polo Europeo della Conoscenza, Itália ([0000-0002-9576-3005](tel:0000-0002-9576-3005))

Gülce Güner - Wise Academy, Suécia

Emre Hüseyin Yiğit - Wise Academy, Suécia

Gülben Cura - Yoncalar Association, Turquia

Şenay Kızılkum - Yoncalar Association, Turquia

Resumo

Este capítulo destaca a importância do emprego para as Pessoas com Deficiência Intelectual (PcDI), centrando-se no seu impacto no bem-estar e na inclusão social. Analisa principalmente os enquadramentos legais existentes em Itália, Portugal, Suécia e Turquia para explorar a forma como estes facilitam a inclusão destas pessoas no local de trabalho. Como resultado, a investigação desenvolvida encontra desafios persistentes na implementação dos quadros jurídicos, no alinhamento das competências das PcDI com as exigências do mercado de trabalho e na prestação de apoio integral. Salaria igualmente a importância de adaptações razoáveis no local de trabalho e discute as potencialidades e as limitações das iniciativas jurídicas e sociais nos quatro países deste estudo de caso. Em conclusão, apela a uma abordagem integrada que inclua a melhoria da legislação, o reforço dos sistemas de apoio e a sensibilização para garantir a inclusão

efectiva das PcDI na força de trabalho, sublinhando a necessidade de reformas sociais e jurídicas para colmatar o desfasamento entre a intenção e a prática no emprego das PcDI.

Palavras-chave: Deficiência Intelectual; Empregabilidade; Inclusão Laboral; Quadros Jurídicos; Adaptações Razoáveis.

Relevância do Capítulo para Pessoas com Deficiência Intelectual (PcDI)

Este capítulo é particularmente relevante para as Pessoas com Deficiência Intelectual (PcDI), uma vez que não só destaca os benefícios do emprego, tais como o aumento da autoestima, o sentido de propósito e a autonomia financeira, mas também identifica as barreiras que impedem a sua plena participação na força de trabalho. Através de uma análise compreensiva, o capítulo serve como um recurso relevante para os decisores políticos, empregadores e ativistas, apelando a um esforço coletivo para remover os obstáculos e promover a inclusão laboral das PcDI, afirmando assim os seus direitos e contributos para a sociedade.

Citar como: Pereira, J., Sousa, C., Matos, A., Cobello, S., Tutone, L., Milli, E., Güner, G., Hüseyin Yiğit, E., Cura, G., & Kızılkum, S. (2024). Enquadramentos e Contextos Legais Transnacionais da Empregabilidade e Deficiência Intelectual. In C. Sousa, J. Pereira, & C. Casimiro (Eds.), *No Barriers: Estratégias e Boas Práticas para a Empregabilidade de Pessoas com Deficiência Intelectual* (pp. 9-36). Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v3.p01.02>

1. PcDI na Vida Ativa

A investigação tem demonstrado de forma consistente a importância da vida profissional para as PcDI. Santilli et al. (2014) descobriram que a adaptabilidade e a esperança na carreira têm um impacto significativo na satisfação com a vida dos trabalhadores com Deficiência Intelectual (DI). Dehuri e Mukund (2021) destacaram os benefícios terapêuticos e psicológicos do trabalho, bem como a necessidade de serviços de reabilitação vocacional adequados.

Donnelly et al. (2010) salientaram o papel das redes informais de apoio na criação e manutenção de oportunidades de emprego para esta população. Em suma, estes estudos sublinham coletivamente a relevância da vida profissional para as PcDI, tanto em termos do seu bem-estar como da sua inclusão social.

Para que esta inclusão seja plena e efetiva, as sociedades precisam de criar enquadramentos legais que a apoiem, promovendo a presença laboral das PcDI. De seguida, exploramos estas condições legais, tendo como estudos de caso a Itália, Portugal, Suécia e Turquia.

1.1. Itália

Em Itália, o trabalho constitui um direito de todos os cidadãos. E a 5 de fevereiro, a Lei n.º 104 (1992) é redigida para especificar que os indivíduos aos quais o trabalho se torna um direito incluem também as Pessoas com Deficiência (PcD). Mais tarde, em 1999, a Lei n.º 68 de 12 de março (1999) criou o enquadramento necessário para garantir que este direito é efetivamente acessível a todas as PcD. A partir dessa altura, todas as organizações privadas e públicas foram obrigadas a cumprir determinadas quotas que foram impostas. Estas quotas reservavam um determinado número de vagas, calculado com base no número de trabalhadores ao serviço, que cada empresa deveria disponibilizar às PcD. Para além deste sistema de quotas, esta lei estipulava a necessidade de avaliar cuidadosamente as capacidades e aspirações reais das PcD durante o processo de recrutamento, a fim de melhor avaliar o perfil destas pessoas. Para além disso, o direito ao trabalho das PcD passou a ser promovido através de convenções entre os serviços de emprego competentes e os empregadores. Estas convenções têm objetivos diversos. Entre eles estão o emprego em si, a inclusão de PcD que têm características particulares e dificuldades em entrar no ciclo normal de emprego, o emprego temporário com objetivos de formação (Decreto Legislativo n.º 276, 2003). Outros instrumentos que facilitam a colocação profissional das PcD são os programas de estágio que visam a inclusão e a reabilitação social e os projetos personalizados que visam a autonomia.

A 14 de setembro de 2015, o Decreto Legislativo n.º 151 (2015) foi imposto para simplificar os procedimentos relacionados com as

relações laborais e a igualdade de oportunidades. Em 2021, foi elaborada uma Lei (Lei n.º 227, 2021), impondo a necessidade de o governo adotar novos decretos legislativos sobre os direitos das PcD. E, em 2022, o Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais estabeleceu as diretrizes para o emprego orientado deste grupo específico (2022).

Para apoiar o emprego das PcDI, a legislação italiana estabelece as normas relativas ao direito das PcD ao trabalho (Lei n.º 68, 1999). Esta lei introduz um sistema de obrigações, sanções e incentivos para as empresas, com vista à proteção das PcD. Institui penalizações financeiras para quem não cumprir o sistema de quotas; e bónus e reduções fiscais para as empresas, a fim de incentivar o emprego das PcD. Estes benefícios são administrados pelo Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) e dependem do grau de incapacidade reconhecido pela comissão médica. Traduzem-se em reduções do salário mensal bruto tributável para efeitos de segurança social, estando a extensão da redução e a duração associadas ao nível de incapacidade do trabalhador. Atualmente, para os trabalhadores com DI com contratos estáveis de duração não inferior a 12 meses, é concedida uma redução de 70% do salário tributável até 60 meses ou durante todo o período de emprego.

No entanto, o mercado de trabalho em Itália para PcD enfrenta um emaranhado de desafios complexos. Alguns dos quais não estão abrangidos pelo sistema jurídico. Inicialmente, o baixo nível cultural e a falta de competências profissionais concretas das PcD não se coadunam muitas vezes com as exigências das empresas. O que constitui um obstáculo significativo. Além disso, a isenção de recrutamento obrigatório, vinculada pela lei do sistema de quotas, para cerca de 95% das empresas italianas limita ainda mais as oportunidades para as PcD. Ainda assim, o emprego de um indivíduo com DI em pequenas empresas ou mesmo com um nível de especialização tão elevado pode ser problemático, tanto para a empresa como para a PcD, uma vez que, neste caso, a carga de trabalho exigiria pessoal altamente qualificado a nível cultural e profissional. Além disso, a prática do “recrutamento pelo nome” permite às empresas contornar as suas obrigações legais em detrimento das pessoas com deficiência grave,

deixando incertas as proteções do direito civil para as PcD em caso de recusa de emprego. Assim, a contratação por convenção parece ser o único canal de acesso ao emprego para as PcDI, mas não pode ser imposta às empresas.

Embora o sistema jurídico pareça estar plenamente estruturado, a governação destas políticas é vertical e fragmentada, deixando as políticas ativas e de apoio ao rendimento pouco integradas. Além disso, o seu papel operacional recai sobre os Centros de Emprego das regiões, mas a falta de recursos financeiros e humanos adequados torna-se evidente. Por outro lado, a disseminação destes centros recai sobretudo nas regiões do sul, o que se alinha com o território com menos empresas, reduzindo assim o número de oportunidades que poderiam ser concedidas.

Para facilitar a contratação, fatores-chave como a flexibilização dos contratos, o aumento e a simplificação das interações com as cooperativas sociais, a flexibilização das remunerações, o ajustamento das referências territoriais, a adoção generalizada da contratação nominativa e uma maior participação entre empresas e centros de emprego poderiam auxiliar na contratação de PcD.

1.2. Portugal

A Constituição Portuguesa defende, de facto, o trabalho como um direito de todas as pessoas, incluindo, especificamente, as PcD (Constituição da República Portuguesa, 1976, art. 71º). Este artigo também atribui ao Estado o papel de criar uma política nacional de proteção do trabalho como um direito das PcD. O que levou à criação da Lei de Bases da Prevenção, Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (Assembleia da República, 2004). Esta Lei atribui todos os direitos às PcD, estabelecendo as bases para a sua proteção em todas as dimensões da vida e advertindo para a necessidade de medidas mais específicas. Uma dessas medidas que surge é o sistema de quotas, protegido pelo Decreto-Lei 29/2001 (Ministério da Reforma do Estado e da Administração Pública, 2001) que obriga as empresas, tanto públicas como privadas, a reservar uma percentagem de vagas dentro da empresa às PcD. Posteriormente, a Lei 4/2019 (Assembleia da República, 2019) alargou os organismos

públicos a que a lei anterior abrangia. Outras medidas de ação positiva que foram estabelecidas estavam vinculadas ao Decreto-Lei 7/2009 (Assembleia da República, 2009a) - que diz que as PcD têm direito a um determinado número de faltas por motivos de saúde - e à Lei 35/2014 (Assembleia da República, 2014) - que garante que não há perdas financeiras na folha de pagamentos quando estas faltas ocorrem.

Para além destas medidas, foram também criados alguns programas. O RMA (Regime Majorado Acompanhado), vinculado à Lei 49/2018 (Assembleia da República, 2018), é um programa ligado ao Tribunal de Família que tem como objetivo o acompanhamento das PcDI para o exercício pleno, pessoal e consciente dos seus direitos e deveres, prevenindo ou evitando decisões prejudiciais. O MAVI (Modelo de Apoio à Vida Independente), vinculado ao Decreto-Lei 129/2017 (Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2017; Instituto Nacional para a Reabilitação, 2019), é um programa ligado ao sistema previdencial cujo objetivo é a aproximação da autonomia plena da PcD. Este último diferencia-se do primeiro no sentido de ser mais abrangente dos desejos e vontades do indivíduo.

Para além destas leis e programas, Portugal tem outras formas de apoiar o emprego das PcDI. Existem entidades estatais especialmente vocacionadas para a reabilitação e integração das PcD, como o Secretariado Nacional e o Conselho para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência, que promovem a integração e adaptação destes indivíduos e avaliam a implementação das políticas. Adicionalmente, a Lei de Bases da Prevenção, Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (Assembleia da República, 2004) também incute o papel de todas as entidades trabalharem de forma articulada e cooperativa para atingir o objetivo da Lei. Assim, todos os centros distritais do sistema previdencial apoiam financeiramente alojamentos razoáveis (Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2009) em cooperação com o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) - um serviço público de emprego nacional. Este último procura promover a criação de emprego e o incremento da sua qualidade através da implementação de políticas ativas, nomeadamente o Programa de Emprego e Apoio à

Qualificação de Pessoas com Deficiência e Incapacidade (2020). Este programa tem como principal objetivo apoiar as PcD que apresentem dificuldades no acesso, manutenção e progressão no emprego. As diferentes fases em que este programa atua são a orientação para a qualificação, o apoio na colocação, o acompanhamento pós-colocação, a adaptação ao local de trabalho e a eliminação de barreiras. Todo o apoio financeiro a todos estes programas e entidades provém do Estado, vinculado pela Lei 290/2009 (Assembleia da República, 2009). Assim, para além de todos os outros programas e medidas anteriormente descritos, como o sistema de quotas; as faltas justificadas e a sua remuneração; e os programas RMA e MAVI, existem ainda o POISE (Plano Operacional para a Inclusão Social e Emprego) e o PSI (Prestação Social para a Inclusão). O POISE é um programa assente em quatro eixos estruturantes, o terceiro dos quais tem como objetivo promover a inclusão, em particular dos indivíduos pertencentes aos grupos sociais mais vulneráveis (Eurocid, n.d.). A PSI é uma ajuda financeira que pode ser complementar ao rendimento do trabalho do indivíduo e visa a promoção da sua autonomia e inclusão (Instituto da Segurança Social, 2017).

Embora o trabalho pareça estar protegido pelo sistema legal e apoiado por várias medidas e programas, surgem algumas lacunas na sua implementação. Por exemplo, o Decreto-Lei que institui o sistema de quotas (Ministério da Reforma do Estado e da Administração Pública, 2001) refere que, numa entrevista de emprego, o júri avalia a capacidade da PcD que se candidata à vaga de acordo com as necessidades da função. Este critério confere ao júri o poder de decisão sobre a contratação da PcD, apesar de existirem ajudas financeiras instituídas pelo sistema de segurança social que complementam eventuais discrepâncias.

Para além destas preocupações legais, diversos autores (Casimiro, 2023; Nogueira, 2022) defendem que a falta de sensibilização da população é um dos pontos mais críticos. A falta de sensibilização resulta na prevalência do estigma e pode refletir falsas crenças sobre a produtividade e as capacidades das PcD. Consequentemente, a sua discriminação e comportamentos prejudiciais podem ter um impacto negativo no ambiente de trabalho e até mesmo diminuir a

produtividade das PcD, se não a sua própria exclusão.

Paralelamente, os aspectos estruturais, funcionais e sociais do local de trabalho podem atuar como obstáculos a uma integração bem sucedida das pessoas com deficiência. Existe uma necessidade crucial de preparação profissional e social não só das PcD que procuram emprego, mas também da empresa que as emprega e do seu pessoal. As elevadas taxas de desemprego em Portugal entre as PcD acentuam a exclusão existente, reforçando a necessidade de os empregadores procurarem apoio externo.

Para melhorar a inclusão e a integração, é essencial abordar estes desafios de uma forma mais abrangente. As modificações desejadas pelas PcD incluem o aumento das oportunidades de emprego, a adaptação do trabalho às necessidades individuais e particulares, uma maior consciencialização e sensibilidade dos empregadores e colegas. Esta última implica ser sensível tanto na abordagem como na linguagem específica utilizada quando se dirige a uma PcD. O que leva à necessidade de proporcionar formação sobre práticas inclusivas.

Adicionalmente, existe atualmente uma carência de estudos sobre este tema em Portugal e a ausência de comissões de ética sistemáticas nas empresas impede o progresso.

Em síntese, uma mudança significativa exige uma alteração fundamental das atitudes, da consciencialização e dos procedimentos no local de trabalho, bem como a defesa de políticas inclusivas e a erradicação de barreiras de longa data..

1.3. Suécia

Na Suécia, há uma atenção especial à forma como a deficiência é retratada. Anteriormente, a deficiência era considerada uma característica individual, mas atualmente acredita-se que é uma característica do ambiente. Ou seja, o ambiente pode ter obstáculos e limitações que impedem alguns indivíduos de participar plenamente na vida social. Por conseguinte, a deficiência é atualmente vista como o resultado de um contexto não inclusivo. O Riksdag, o parlamento sueco, exigiu que estas alterações fossem introduzidas na legislação, modificando-a ativamente na Lei da Discriminação, na Lei do Provedor

da Igualdade, na Lei da Educação e na Lei do Recrutamento de Trabalhadores. Estas alterações reconheceram o acesso inadequado das PcD à vida social como uma nova forma de discriminação e tiveram como objetivo estabelecer a inclusão em todas as dimensões da vida. A política do país em matéria de deficiência baseia-se no princípio da igualdade de direitos para todos, com o objetivo de garantir que as PcD participem na vida social e tenham as mesmas oportunidades que as PcD em todos os domínios, incluindo a produção e os campos culturais.

A legislação sueca inclui medidas para assegurar a inclusão de todos, principalmente através de fortes obrigações por parte dos empregadores, programas de emprego e reabilitação profissional, cobertura universal e benefícios sociais abrangentes e acessíveis. O número crescente de programas e organizações apoiados pelo governo, centrados no acesso e na manutenção do emprego das PcD, reflete as taxas de emprego relativamente elevadas da Suécia. O Serviço Público de Emprego sueco oferece um programa de entrada e acompanhamento no emprego (SIUS) para apoiar indivíduos com deficiências funcionais na procura e manutenção de emprego. Este programa é um exemplo deste tipo de apoio. O serviço SIUS presta apoio aos trabalhadores com deficiência, permitindo-lhes compreender melhor as considerações e adaptações de que podem necessitar no local de trabalho. Isto é feito em consulta com a entidade patronal e os colegas de trabalho. Os trabalhadores com deficiência são então orientados até poderem efetuar tarefas de forma independente. O governo também oferece proteção financeira e apoio às empresas que operam nos setores dos bens e serviços, da saúde e dos cuidados médicos, em especial as que têm menos de 10 trabalhadores.

Ao avaliar as políticas sociais do Estado sueco relativas às PcD, pode concluir-se que, de um modo geral, são bem sucedidas. No entanto, algumas questões requerem atenção imediata. Especificamente, foram identificadas deficiências nos mecanismos de comunicação e de acompanhamento, em especial no que se refere ao assédio e aos abusos contra as mulheres com deficiência. Em consequência, este grupo demográfico vulnerável continua a ser objeto de vitimização. Os

casos de assédio e abuso podem provir de fontes inesperadas, como o pessoal dos prestadores de serviços privados ou mesmo das próprias famílias das mulheres com deficiência. Este grupo específico enfrenta desafios para persuadir as autoridades e a sociedade a resolverem as suas queixas. A cultura de silêncio que prevalece entre estas mulheres, que optam por não denunciar os incidentes de assédio ou abuso, complica ainda mais a sua resolução. São necessárias intervenções políticas urgentes, incluindo inspeções rigorosas dos prestadores de serviços privados, a melhoria das barreiras de comunicação enfrentadas pelas mulheres com deficiência na articulação das suas preocupações e iniciativas educativas destinadas a capacitar e incentivar estas mulheres a falar. As associações de mulheres e as organizações não governamentais dedicadas ao apoio a PcD estão ativamente empenhadas em encontrar soluções para os desafios enfrentados pelas mulheres com deficiência. As manifestações e conferências são componentes essenciais dos seus esforços de sensibilização, com o objetivo de evitar a recorrência dos problemas. As entidades enfatizam a necessidade de enfrentar esta questão através de uma abordagem multifacetada que envolva tanto reformas sistémicas como a educação da sociedade.

1.4. Turquia

As proteções constitucionais da Turquia constituem uma base para salvaguardar os direitos e as adaptações das PCDI no local de trabalho. A Constituição turca defende a igualdade de direitos e liberdades para todos os cidadãos, proibindo a discriminação com base na deficiência. A “Lei das Pessoas com Deficiência” (Lei n.º 5378, 2005) define um conjunto abrangente de direitos e proteções para as PcD, incluindo o emprego, garantindo a igualdade de acesso às oportunidades e a participação ativa na força de trabalho.

O sistema de quotas de emprego obriga os empregadores com 50 ou mais trabalhadores a reservar um mínimo de 3% dos seus postos de trabalho para trabalhadores com deficiência. O não cumprimento deste requisito pode resultar em sanções, incentivando as empresas a serem inclusivas. Os empregadores também são obrigados a fornecer adaptações razoáveis a PcD, tais como a modificação do

espaço físico de trabalho, a implementação de horários de trabalho flexíveis ou a adaptação das tarefas profissionais.

Os centros de reabilitação profissional desempenham um papel fundamental na integração das PcD no mercado de trabalho, oferecendo formação, aconselhamento e apoio. O quadro jurídico assegura que os trabalhadores com deficiência recebam prestações de segurança social e serviços de saúde, garantindo o acesso a cuidados médicos essenciais e apoio financeiro. A discriminação com base na deficiência é estritamente proibida e as vítimas de discriminação são aconselhadas a procurar soluções legais. A lei também dá ênfase à acessibilidade, salientando a importância de tornar os edifícios públicos, os transportes e os serviços acessíveis às PcD. O Governo turco colabora com organizações de pessoas com deficiência para sensibilizar e dar formação aos empregadores e ao público em geral, promovendo a compreensão e o apoio aos direitos e necessidades das PcDI.

Para além disso, o Estado e o sistema de segurança social da Turquia implementaram medidas para promover o emprego das PcDI. Estas medidas incluem quotas de emprego, que obrigam os empregadores a reservar pelo menos 3% dos seus postos de trabalho para trabalhadores com deficiência, e centros de reabilitação profissional que proporcionam formação e aconselhamento abrangentes. O sistema de proteção social turco oferece apoio financeiro, incluindo prestações de invalidez e segurança social, para garantir que as PcD têm acesso aos recursos necessários. Os empregadores estão também legalmente obrigados a efetuar adaptações razoáveis no local de trabalho, incluindo adaptações físicas e tarefas modificadas, para criar um ambiente onde as PcDI possam desempenhar as suas funções de forma eficaz. Tanto o sistema de proteção social como o quadro jurídico combatem ativamente a discriminação contra as PcD no emprego, proporcionando às vítimas vias legais para procurar soluções e reforçando o princípio da igualdade de tratamento no local de trabalho.

No entanto, apesar do estabelecimento de quotas de emprego para promover os trabalhadores com deficiência, persistem desafios para garantir o seu efetivo cumprimento. Muitas vezes, os empregadores

não cumprem a quota de emprego obrigatória de 3% para os trabalhadores com deficiência e, por vezes, faltam mecanismos de aplicação. A estigmatização e o preconceito contra as PcDI prevalecem em muitos locais de trabalho, levando à discriminação nas decisões de contratação e promoção (Yilmaz, 2020). O acesso limitado a centros de reabilitação profissional é outro problema, particularmente nas zonas rurais, o que pode impedir os indivíduos com DI de receberem formação e apoio em competências essenciais (Aydemir-Döke, & Emir-Öksüz, 2017).

As adaptações razoáveis inadequadas para as PcDI, tais como a acessibilidade do local de trabalho, horários de trabalho flexíveis e modificações de tarefas, também prejudicam a sua capacidade de desempenhar eficazmente as suas funções. Existe uma lacuna significativa na consciencialização dos empregadores e do público em geral em relação às capacidades e potenciais contribuições das PcDI, e aumentar a consciencialização e dissipar estereótipos é essencial para melhorar as suas perspectivas de emprego (Aydemir-Döke, & Emir-Öksüz, 2017).

Serviços de apoio inconsistentes, tais como apoio financeiro e benefícios, podem criar desafios para as PcDI no acesso ao apoio necessário. Para enfrentar estes desafios e melhorar a implementação de quadros legais e jurídicos para as PcDI no local de trabalho, devem ser consideradas várias medidas:

- Reforçar a aplicação da lei: O reforço dos mecanismos de aplicação relacionados com as quotas de emprego e as leis anti-discriminação, juntamente com a imposição de sanções mais rigorosas em caso de incumprimento, pode incentivar os empregadores a cumprirem as suas obrigações e promover a inclusão dos trabalhadores com deficiência (Yilmaz, 2020).
- Implementar programas de consciencialização e sensibilização dirigidos tanto aos empregadores como ao público em geral para combater estereótipos e preconceitos.
- Expandir o alcance dos centros de reabilitação profissional, particularmente nas zonas rurais, para garantir a igualdade de acesso à formação e ao apoio (Aydemir-Döke, & Emir-Öksüz, 2017).

- Estabelecer mecanismos sistemáticos de monitorização e comunicação para avaliar o progresso e os desafios no emprego das PcDI (Temizkan et al., 2022).

1.5. Considerações Finais sobre as PcDI na Vida Ativa

Todos estes países se comprometeram com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), demonstrando a sua dedicação em defender os princípios delineados na convenção, particularmente os que dizem respeito ao emprego. Isto inclui o reconhecimento do direito ao trabalho das PcD, a oportunidade de manterem os seus empregos e a promoção de ambientes de trabalho inclusivos. Consequentemente, cada país implementou um quadro legal abrangente para proteger e promover os direitos das PcD no local de trabalho.

A Convenção também reforça a importância de as nações implementarem medidas para promover e proteger estes direitos. Em particular, uma característica comum entre estes países é a criação de um sistema de quotas proativo nas empresas públicas e privadas. Este sistema tem como objetivo garantir oportunidades de emprego para PcD, reservando-lhes uma percentagem específica de vagas. No entanto, é de salientar que estas quotas não são frequentemente preenchidas.

E mesmo quando são cumpridas, não refletem necessariamente a proporção real de PcD na força de trabalho, o que resulta num elevado número de PcD desempregadas nestes países. Esta discrepância pode estar relacionada com a falta de sensibilização da população em geral e com o estigma que lhe está associado. Outra característica comum é a existência de legislação em todos estes países que reconhece as adaptações razoáveis como essenciais para a inclusão e adaptação das PcD em ambientes de trabalho. Estas adaptações podem ir desde ajustamentos físicos, como a modificação das estruturas do local de trabalho, até ao apoio pedagógico, como funções e horários de trabalho flexíveis. Nestes países, as empresas são legalmente obrigadas a implementar estas adaptações, que são apoiadas financeiramente pelo sistema social.

Adicionalmente, todos estes países têm programas de formação

concebidos para facilitar a transição das PcD para o emprego, como forma de promover a inclusão. No entanto, um desafio comum a todos estes países é o facto de as oportunidades e o apoio disponíveis para as PcD serem limitados, quer se trate de reabilitação ou de acesso a centros de emprego.

A resposta a estes desafios multifacetados exige uma abordagem integrada. Isto inclui não só o aperfeiçoamento das medidas regulamentares, mas também a criação de quadros de apoio abrangentes para colmatar a lacuna entre a intenção legal e a inclusão efetiva no local de trabalho. Assim, é essencial reforçar a regulamentação, o acompanhamento e a avaliação da aplicação da lei, juntamente com o alargamento do alcance dos centros, a implementação de iniciativas de sensibilização e de programas de consciencialização.

2. Adaptações Razoáveis no Contexto Laboral das PcDI

As adaptações razoáveis são cruciais para a inclusão das PcDI no local de trabalho (Wood et al., 2019). Estas adaptações e acomodações, que fazem parte do processo interativo entre o trabalhador e o empregador, podem ter um impacto significativo no processo de contratação e na colocação profissional deste grupo demográfico (Dovigo, & Zappella, 2014). No entanto, existem preocupações sobre o custo e a implementação destas adaptações, bem como o receio de divulgação e os potenciais riscos para a saúde mental dos trabalhadores (Zuckerman, 2016). Apesar destes desafios, a inclusão no local de trabalho é um direito dos indivíduos com DI e pode levar ao seu desenvolvimento pessoal e profissional (Pereira-Silva et al., 2018).

Nas secções seguintes, analisaremos os contextos legais para garantir estas adaptações e acomodações, com base na situação em Itália, Portugal, Suécia e Turquia.

2.1. Itália

O sistema jurídico italiano aborda o entendimento de adaptações razoáveis e, simultaneamente, estabelece um Observatório Nacional

centrado na monitorização e na resposta às necessidades e condições das PcD (Lei n.º 18, 2009). Entre as várias leis e decretos, a Lei n.º 68 (1999), especificamente nos artigos 4.º e 10.º, impõe aos empregadores o dever de efetuar “todas as adaptações possíveis da organização produtiva” com o objetivo de evitar despedimentos. O Decreto-lei n.º 216 (2003), alterado pelo Decreto-Lei n.º 59, de 8/04/2008, complementa este último, exigindo a implementação destas adaptações razoáveis de modo a garantir a plena igualdade das PcD. O incumprimento desta obrigação é considerado discriminatório, sublinhando a importância da criação de um ambiente de trabalho inclusivo. Nesta implementação, o empregador é obrigado a procurar as soluções mais adequadas que respeitem os direitos do trabalhador sem impor encargos desproporcionais (Decreto Legislativo n.º 81, 2008, art. 42.º). Em caso de litígio, o dever de prova cabe à entidade patronal. Estas adaptações razoáveis são parcialmente reembolsadas financeiramente, de acordo com a Lei n.º 99 (2013), não só incentivando as empresas a empregar PcD, mas também promovendo a sua acessibilidade.

No que diz respeito à discriminação no local de trabalho, o quadro jurídico não só garante que as PcD tenham a oportunidade de ser representadas por uma associação em caso de litígio (Lei n.º 67, 2006), como também define procedimentos e regulamentos claros para abordar e resolver esses casos (Decreto Legislativo n.º 150, 2011).

A abordagem da Itália à implementação de adaptações razoáveis começa com a remoção de barreiras arquitectónicas em edifícios públicos e privados, imposta por Acordos Colectivos de Trabalho Nacionais (Lei n.º 13, 1989; Decreto Presidencial n.º 503, 1996; Decreto Legislativo n.º 81, 2008), estabelecendo as bases para um ambiente inclusivo. As administrações públicas designam gestores de deficiência para supervisionar estas iniciativas.

Adicionalmente, o governo tem algumas iniciativas para melhorar a qualificação e a empregabilidade das PcD. A colaboração da região do Piedmont com agências acreditadas é uma delas, que oferece cursos de formação profissional para PcD. A cidade de Milão também apoia a inclusão com cursos especializados para PcD. Mas estes

cursos de qualificação também surgem do setor privado, uma vez que os Acordos Colectivos de Trabalho Nacionais obrigam os organismos do setor a criar cursos de formação personalizados. Outro tipo de iniciativas são os projetos personalizados, como no Unicredit, onde unidades especializadas, em colaboração com os sindicatos, abordam os problemas relacionados com as condições de trabalho das PcD. Uma das soluções é a identificação de um tutor. Para além disso, os contratos nacionais também proporcionam flexibilidade no local de trabalho a estas pessoas. Incluindo a transformação das relações de trabalho em tempo parcial, horários de trabalho flexíveis e a escolha do local de trabalho. Estas iniciativas refletem coletivamente um compromisso no sentido de promover ambientes de trabalho inclusivos e favoráveis às PcDI, abrangendo a acessibilidade física, a formação profissional e direitos laborais específicos.

No entanto, surgem alguns desafios no que diz respeito ao acesso e à utilização de tecnologias de apoio. Os principais desafios para as PcDI no acesso e utilização destas tecnologias baseiam-se na sua exclusão no local de trabalho. Normalmente, isto acontece devido às disparidades relativas aos seus níveis de educação e formação mais baixos em comparação com a população em geral. O que se traduz na falta de capacitação destas pessoas. Por conseguinte, o reforço e a melhoria das suas aptidões e competências são cruciais para um emprego significativo, permitindo às PcDI a autonomia para fazerem escolhas autónomas.

Outro exemplo de exclusão surge com a automatização do local de trabalho. Mais uma vez, devido à falta de competências específicas, as PcDI são consideradas incapazes de trabalhar num ambiente digitalizado. No entanto, algumas cooperativas sociais têm vindo a demonstrar como é possível organizar com sucesso actividades de trabalho para estas pessoas no domínio da desmaterialização e da introdução de dados. E considerando o papel da digitalização, é imperativo integrar as PcD na força de trabalho digital. Para além da adaptação tecnológica, é essencial fornecer apoio personalizado. O programa “Lavoro e Psiche” da Fundação Cariplo e o programa “Tsunami” da região do Piedmont centram-se especificamente nesta necessidade, permitindo que as PcD tenham acesso a tutores

ou orientadores profissionais, proporcionando-lhes formas de adquirir conhecimentos, aptidões e competências necessárias para compreender o ambiente de trabalho e a tarefa em causa. Este apoio é essencial para a autonomia das PcD no local de trabalho.

2.2. Portugal

No ordenamento jurídico português, existe uma lei que especifica a importância de as empresas atenderem às limitações funcionais através de ajustamentos no posto de trabalho e ajudas técnicas, realçando o compromisso com a inclusão (Ministério da Reforma do Estado e da Administração Pública, 2001). A Lei de Bases da Prevenção, Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (Assembleia da República, 2004) impõe às empresas públicas e privadas o dever de desenvolverem todos os esforços para implementar estas adaptações razoáveis, de modo a alcançar um local de trabalho mais inclusivo. Todas estas adaptações são apoiadas financeiramente pelo sistema social, conforme a Lei 290/2009 (Assembleia da República, 2009b), e pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), também vinculado ao Decreto-Lei 290/2009, que estende os apoios financeiros do IEFP. Adicionalmente, o Decreto-Lei 93/2009 (Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2009) estabelece um sistema de disponibilização de produtos de apoio a PcD, enquanto a Diretiva 7225/2015 (Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, 2015) define os procedimentos gerais para a atribuição e financiamento de produtos de apoio.

Logo, tal implica a existência de iniciativas centradas nas adaptações razoáveis. Inicialmente, a Carta Portuguesa da Diversidade, lançada em março de 2016, prevê medidas concretas para promover a diversidade no local de trabalho e a igualdade de oportunidades. Existe um vasto plano de ação no âmbito do Programa Nacional de Emprego (IEFP). O seu Programa de Emprego tem como objetivo apoiar a qualificação das PcD através de orientação. Incide na sua formação para a qualificação, na sua colocação e acompanhamento pós-colocação, na adaptação do local de trabalho e na eliminação de barreiras, com incentivos financeiros para que as empresas efetuem essas adaptações - também apoiadas pelos Centros Distritais do

Sistema Social (Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2009). Outras medidas de emprego orientadas incluem a proximidade ao mercado de trabalho, métodos alternativos de emprego, apoio à acessibilidade e participação, apoio técnico à integração e reintegração, metodologias específicas para a reintegração não autónoma e quotas de emprego nos setores público e privado, tal como previsto na Lei de Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência.

Adicionalmente, iniciativas como a Valuable Network, co-financiada pela Comissão Europeia através do programa Erasmus+, têm como objetivo impulsionar a responsabilidade social das empresas, promovendo a inclusão de PcD no mercado de trabalho. O projeto Adapt4You, apoiado por fundos do IEFP, procura apresentar soluções para apoiar estes esforços. Outros, como a Operação Tampinhas, apostam no contributo da população para a criação de tecnologias. Ou o Programa de Inclusão da Fundação Altice, que oferece uma tecnologia de apoio mais personalizada, mediante candidatura.

Embora Portugal tenha entidades e leis que protegem os direitos das PcDI a adaptações razoáveis, o seu acesso apresenta alguns desafios. A APD (2012) realça a questão relacionada com a burocracia que isso implica. Principalmente a capacidade de oferecer tecnologia atualizada e a capacidade financeira para a fornecer prontamente são colocadas em questão. O tempo de espera por tecnologias assistivas por parte das entidades responsáveis pode se apresentar como um obstáculo para a empresa que deseja preencher a vaga. Pelo que é necessário simplificar este processo. As medidas propostas incluem a descentralização, bem como a criação de um centro de controlo para garantir a qualidade e a rapidez das respostas. No que diz respeito à utilização de tecnologias de apoio, os principais desafios residem nos níveis linguísticos e de literacia digital deste grupo específico. O facto de os conteúdos não estarem adaptados às capacidades abrangentes das PcDI constitui um obstáculo ao seu acesso à informação. Este facto realça a necessidade de se facilitar a sua utilização, adaptando estas tecnologias a cada uma das necessidades individuais.

2.3. Suécia

A Suécia dispõe de uma legislação sólida para melhorar a acessibilidade na sociedade, como demonstra a “Lei do Planejamento e da Construção”. Esta lei exige a remoção de barreiras facilmente fixáveis em edifícios e espaços públicos. Um exemplo deste compromisso é a lei sobre a adaptação dos transportes públicos às PcD, que se encontra em vigor desde 1979.

Um exemplo de apoio público na Suécia é a Samhall, uma instituição que funciona no âmbito da Agência Pública de Emprego sueca e tem por objetivo melhorar as oportunidades de emprego para PcD com capacidades de trabalho reduzidas ou que não conseguem encontrar trabalho ou apoio. O seu principal objetivo é criar oportunidades de emprego para as PcD, proporcionando-lhes um lugar no mercado de trabalho regular. No entanto, existem outras formas de apoio governamental disponíveis. Os serviços municipais de saúde e assistência social implementaram iniciativas para garantir adaptações razoáveis para as PcD no mercado de trabalho. Estas iniciativas centram-se na criação de um ambiente favorável ao emprego duradouro, incluindo o acesso e a manutenção do trabalho. Além disso, as disposições relativas ao financiamento dos transportes cobrem as despesas de deslocação de e para o local de trabalho. Reconhecendo a importância de um ambiente de vida adequado, os serviços fornecem apoio financeiro para despesas e adaptações relacionadas com o lar. Além disso, adoptam uma abordagem abrangente com “apoio ao longo do ciclo de vida”, enfatizando a assistência e orientação contínuas ao longo do percurso de vida de um indivíduo. Estes esforços demonstram um compromisso com a inclusão e a capacitação, com o objetivo de integrar as PcD na força de trabalho e na sociedade. Além disso, os governos locais criaram um “conselho social municipal”. Estes conselhos operam dentro das fronteiras municipais e efectuam exames e pesquisas sobre as condições de vida dos residentes. Também efectuam estudos para divulgar informações aos cidadãos sobre os serviços sociais oferecidos pelo município.

2.4. Turquia

A Constituição da Turquia de 1982 prevê salvaguardas constitucionais para garantir a proteção dos direitos de todas as pessoas, incluindo as PcD. A Constituição adere aos princípios da igualdade de tratamento e da ausência de preconceitos. A Turquia adotou legislação que proíbe explicitamente a discriminação com base na deficiência, conhecida como legislação antidiscriminação. As legislações relevantes neste contexto incluem o Código Penal turco (Lei n.º 5237) e a Lei relativa às PcD (Lei n.º 5378). Estas leis têm uma função crucial na dissuasão e sanção da discriminação contra as PcD. A Lei do Trabalho (Lei n.º 4857) da Turquia exige que os empregadores ofereçam adaptações adequadas aos trabalhadores com deficiência.

No que respeita à educação inclusiva, leis como a lei sobre o ensino primário e a formação e a lei sobre as PcD obrigam os estabelecimentos de ensino a disponibilizar adaptações essenciais para garantir oportunidades educativas equitativas aos estudantes com deficiência. No que se refere aos serviços sociais e aos benefícios financeiros, estes direitos estão consagrados na lei relativa às PcD. Estes serviços incluem o acesso a cuidados de saúde, programas de reabilitação e apoio financeiro para melhorar a qualidade de vida das PcD.

Além disso, a Turquia assinou acordos internacionais, como a CDPD das Nações Unidas.

Consequentemente, a Turquia está a colaborar com organizações governamentais e não governamentais para promover adaptações razoáveis para as PcDI no local de trabalho. Os regulamentos governamentais têm como objetivo criar um ambiente inclusivo em que as adaptações razoáveis são legalmente exigidas, promovendo a igualdade de oportunidades para as PcDI. As organizações não-governamentais (ONG) e os grupos de defesa de direitos fornecem orientação, defesa de direitos e recursos a PcD e às suas famílias. As campanhas de sensibilização desafiam os estereótipos e alteram as percepções sobre as PcD, educando os empregadores e o público sobre os seus pontos fortes únicos. Algumas ONG oferecem serviços de colocação e apoio ao emprego, atuando como intermediários para fazer corresponder as PcD a empregadores adequados e ajudá-

las a garantir e manter o emprego. Esta colaboração demonstra o empenho da Turquia em criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e acolhedor para as PcDI, promovendo, em última análise, a participação ativa na força de trabalho (AydemirDöke, & Emir-Öksüz, 2018; Bader et al., 2013).

Mesmo assim, as PcDI enfrentam desafios significativos na Turquia, no acesso e utilização de tecnologias de apoio, que são ferramentas essenciais para a sua participação na educação, no emprego e na inclusão social. Estes desafios incluem uma sensibilização e educação limitadas, custos elevados associados às tecnologias de apoio, falta de personalização e localização, disponibilidade limitada nas zonas rurais, obstáculos burocráticos e falta de formação e apoio técnico.

O conhecimento e a educação limitados sobre as tecnologias de apoio podem levar à subutilização das ferramentas disponíveis, nomeadamente em contextos educativos, prejudicando as oportunidades educativas dos alunos. Os custos elevados podem tornar estes dispositivos inoportáveis para muitos indivíduos e famílias, especialmente em países com disparidades económicas como a Turquia. A personalização e a localização das tecnologias de apoio também podem ser um desafio, uma vez que muitas vezes têm de satisfazer necessidades específicas e requisitos linguísticos.

A disponibilidade limitada nas zonas rurais complica ainda mais o problema, uma vez que o acesso às tecnologias de apoio está frequentemente concentrado nas zonas urbanas, deixando os indivíduos das zonas rurais em desvantagem. Os obstáculos burocráticos, tais como a complexidade da documentação e os longos tempos de espera, podem atrasar o processo de aquisição de tecnologias de apoio, especialmente quando se trata de obter aprovação e financiamento através do sistema de saúde. A resolução destes desafios exige uma abordagem abrangente que envolva iniciativas governamentais, instituições educativas, prestadores de cuidados de saúde, organizações não governamentais e o setor privado. Os esforços de colaboração são essenciais para aumentar a sensibilização, reduzir os custos, adaptar as tecnologias às necessidades locais, melhorar o acesso nas zonas rurais, simplificar os processos burocráticos e fornecer formação e apoio técnico.

2.5. Considerações Finais sobre Adaptações Razoáveis no Contexto Laboral das PcDI

A obrigação de implementar estas adaptações razoáveis está consagrada na lei dos quatro países. E, embora o dever de implementar estas adaptações razoáveis recaia sobre as empresas, é o Estado que presta apoio financeiro. Quando este apoio financeiro não é aplicável, outras entidades não governamentais cooperam na criação de formas de proporcionar estas adaptações às PcD. Esta parceria tem como objetivo não só reduzir os custos, mas também melhorar a acessibilidade.

No entanto, continuam a existir desafios a enfrentar: o peso das despesas elevadas, o alcance limitado a regiões específicas, as complexidades burocráticas e a ausência de formação adequada e de apoio técnico para a sensibilização da população em geral. Assim, reitera-se a necessidade de alargar as regiões onde as PcD podem aceder a estas tecnologias, simplificar os processos burocráticos e personalizar as respostas de acordo com as necessidades individuais, realizar mais ações de sensibilização e investir na formação e no apoio técnico..

Agradecimentos

Este capítulo foi desenvolvido no âmbito do projeto No Barriers to Employment (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826).

Referências

- A.P.D. (2012). Employment and People with Disabilities. Instituto Nacional para a Reabilitação.
- Agreement between the Government, the Regions and the Autonomous Provinces of Trento and Bolzano. (2012). In Law no. 92 of 28 June 2012 (Labor and Social Policies). Agreement, pursuant to Article 1, Paragraph 34, of 28-06-2012, no. 92. <http://archivio.statoregioni.it/DettaglioDoc6350.html>
- Alveare Cooperativa Sociale. <https://www.alveare.coop/>
- Arcobaleno Segnali Di Senso. <https://cooparcobaleno.net/>
- Ari, I. A., & Inan, F. A. (2010). Assistive Technologies for Students with Disabilities: A Survey of Access and Use in Turkish Universities. Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET, 9(2), 40-45.

- Assembly, G. (2006). Resolution adopted by the General Assembly, Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Agenda, 67(b).
- Aydemir-Döke, D., Emir-Öksüz, E. (2018). Rehabilitation Services in Türkiye. In D. Harley, N. Ysasi, M. Bishop, A. Fleming (Eds.), *Disability and Vocational Rehabilitation in Rural Settings*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-64786-9_22
- Bader, V., Alidadi, K., & Vermeulen, F. (2013). Religious diversity and reasonable accommodation in the workplace in six European countries: An introduction. *International Journal of Discrimination and the Law*, 13(2-3), 54-82. <https://doi.org/10.1177/1358229113493691>
- Casimiro, C. (2023). O Paradigma Empresarial da Equidade Sociocomunicacional Organizacional Entre Pessoas com Perda Auditiva e Ouvintes. *Revista Comunicando*, 12(2). <https://doi.org/10.58050/comunicando.v12i2.330>
- Cooperativa Sociale Giovani Rilegatori. <https://www.giovanirilegatori.it/>
- Decree no. 179 of 18 October 2012, “Further urgent measures for the growth of the Country” converted with amendments by Law no. 221 of 17 December 2012. (2012). Official Gazette no. 294 of 18-12-2012
- Decree no. 289 of 12 December 2017, Adoption of the second two-year action programme for the promotion of the rights and integration of persons with disabilities. (2017). Official Gazette no. 289 of 12-12-2017.
- Decree no. 65 of 18 March 2017, Definition and updating of the essential levels of care, referred to in Article 1, paragraph 7, of Legislative Decree no. 502 of 30 December 1992. (2017). Official Gazette no. 65 of 18-03-2017
- Decree no. 75 of 1 March 2005, Regulation implementing Law no. 4 of 9 January 2004 to promote access to IT tools for the disabled. (2005). Official Gazette no. 101 of 3 May 2005
- Decree no. 81 of 8 April 2008, Implementation of Article 1 of Law no. 123 of 3 August 2007 on the protection of health and safety in the workplace. (2008). Official Gazette no. 101 of 30-04-2008
- Decree-Law converted with amendments by Law no. 101 of 6 June 2008. (2008). Official Gazette no. 132 of 07/06/2008.
- Decree-Law no. 29 of 3 february 2001. (2001). *Diário da República* n.º 29/2001, Série I-A de 2001-02-03. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/29-2001-315563>
- Decree-Law no. 51 of 5 May 2015, Urgent provisions on the relaunch of agricultural sectors in crisis, support for agricultural enterprises affected by events of an exceptional nature and rationalization of ministerial structures. (2015). Official Gazette General Series n.103 of 06-05-2015.
- Decree-Law no. 59 of 8 April 2008, Urgent provisions for the implementation of Community obligations and the execution of judgments of the Court of Justice of the European Communities. (2008). Official Gazette No. 84 of 09-

04-2008.

- Decree-Law no. 76 of 28 June 2013, First urgent measures for the promotion of employment, in particular of young people, social cohesion, as well as in the matter of Value Added Tax (VAT) and other urgent financial measures. (2013). Official Gazette General Series n.150 of 28-06-2013.
- Dehuri, B. K., & Mukund, B. (2016). Recent Trends and Issues in Vocational Rehabilitation of People with ID. In R. T. Gopalan (Ed.), Handbook of Research on Diagnosing, Treating, and Managing Intellectual Disabilities (pp. 283-309). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-0089-6.ch015>
- Donelly, M., Hillman, A., Stancliffe, R. J., Knox, M., Whitaker, L., & Parmenter, T. R. (2010). The role of informal networks in providing effective work opportunities for people with an intellectual disability. *Work*, 36(2), 227-237. <https://doi.org/10.3233/wor-2010-1023>
- Dovigo, F., & Zappella, E. (2014). Leading Practices on Workplace Disability Inclusion: An Analysis of Vocational and Career Development. In *The Power of Education Research for Innovation in Practice and Policy*.
- Eurocid. (n.d.). Operational Program for Social Inclusion and Employment (POISE). <https://eurocid.mne.gov.pt/faqs/programa-operacional-para-inclusao-social-e-emprego-poise>
- European Disability Forum. Advocating for inclusive EU policy. <https://www.edf-feph.org/policy/>
- European Disability Forum. Swedish Disability Rights Federation. <https://www.edf-feph.org/our-members/swedish-disability-rights-federation/>
- European Disability Forum. Welcome to EDF. <https://www.edf-feph.org/>
- Faruk, O., & Cagiltay, K. (2012). Disability and Assistive Technology. 6th International Computer & Instructional Technologies Symposium, October 4th - 6th 2012 Gaziantep University, Türkiye.
- Fondazione Cariplo. Lavoro&Psiche. <https://www.fondazionecariplo.it/it/progetti/servizi/lavoropsiche/lavoro-psiche.html>
- Garante Regionale Dei Diritti Della Persona. (2018). Disabilità, Divieta di Discriminazioni e Obbligo di Accomodamento Ragionevole Delle Posizioni Lavorative. I Quaderni dei Diritti. https://www.consiglio.regione.fvg.it/cms/export/sites/consiglio/pagine/garante-diritti-persona/garante/.allegati/QUADERNODIRITTI5_2018_3.pdf
- Giovannone, M. (2022). L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia. Rome. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-rome/documents/publication/wcms_874035.pdf
- Giovannone, M. (2022). L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia. Rome. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-rome/documents/publication/wcms_874035.pdf
- Instituto da Segurança Social. (2017). Practical guide: Social provision for inclusion (base component). https://www.apsa.org.pt/images/legislacao/Presta_

[Social_inclusao-00000002.pdf](#)

- Instituto do Emprego e Formação Profissional. (2020). Employment and Support Program for People Qualification with Disabilities and Disabilities. https://www.iefp.pt/documents/10181/190733/FS_PEAPCDI_19-05-2020/9d8001b1-123c-4da9-8b6d-da3ed3633cea
- Instituto Nacional para a Reabilitação. (2019). Practical Guide: The rights of people with disabilities in Portugal. https://www.inr.pt/documents/11309/283719/guia_pratico_acessivel_4_2_2020.pdf/6cc43949-c5f9-4658-9f9c-5b055b61ee97
- Instituto Nacional para a Reabilitação. (2023). Guidance Guide: Supporting product allocation system. https://www.inr.pt/documents/11309/133215/Guia+Orientador+SAPA_0324/4fe442d2-86dc-4503-9733-4f222a24c125
- Instituto Nazionale Analisi Politiche Pubbliche (INAPP). (1999). In Eighth Report to Parliament on the state of implementation of Law 12 March 1999, no. 68 “Norms for the right of disabled people to work”. Official Gazette General Series no. 68 of 23-03-1999 - Ordinary Supplement n. 57.
- ISFOL (2014). Le prospettive di impiego delle persone con disabilità psichica; [a cura di Grazia Ferri, Daniela Pavoncello, Amedeo Spagnolo], Roma.
- Italian Supreme Court, Judgment No. 7755/1998.
- Law no. 104 of 05 February 1992, Framework law for assistance, social integration and the rights of handicapped people. (1992). Official Gazette no. 39 of 17-02-1992
- Law no. 104 of 5 February 1992, Framework Law for assistance, social integration and rights of handicapped people. (1992). Official Gazette General Series n. 39 del 17-02-1992 – Ordinary supplement n.30. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/1992/02/17>
- Law no. 13 of 9 January 1989, “Provisions to encourage the overcoming and elimination of architectural barriers in private buildings”. (1989). Official Gazette General Series no. 145 of 23-06-1989 - Ordinary Suppl. no. 47.
- Law no. 227 December 2021, Delegation to the Government on disability. (21G00254). (2021). Official Gazette General Series no. 309 of 30-12-2021. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/12/30/21G00254/sg>
- Law no. 4 of 9 January 2004, Dispositions to favour disabled people’s access to IT tools. (2004). Official Gazette no. 13 of 17-01-2004
- Law no. 5378 of 1 July 2005. (2005). Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun.
- Law no. 67 of 1 March 2006, “Measures for the judicial protection of persons with disabilities who are victims of discrimination”. (2006) the Official Gazette - General Series no. 54 of 06-03-2006.
- Law no. 68 of 12 March 1999, Norms for the right of disabled people to work. (1999). Official Gazette no. 68 of 23-03-1999
- Law no. 68 of 12 March 1999, Norms for the right of disabled persons to work.

- (1999). Official Gazette General Series no. 68 of 23-03-1999 - Ordinary Supplement n. 57. <https://www.gazzettaufficiale.it>eli>1999/03/12>
- Law No. 69 of 18 June 2009. (2009). Official Gazette - General Series No. 220 of 21-09-2011.
- Law no. 99 of 9 August 2013. (2013). Official Gazette General Series n.196 of 22-08-2013.
- Legislative Decree no. 150 of 1 September 2011, Supplementary provisions to the Code of Civil Procedure on the reduction and simplification of civil proceedings, pursuant to Article 54 of Legislative Decree no. 216 of 9 July 2003, Implementation of Directive 2000/78/EC for equal treatment in employment and occupation. (2003). Official Gazette General Series n.187 of 13-08-2003.
- Legislative Decree no. 151 of 14 September 2015, Provisions for rationalization and simplification of procedures and fulfilments for citizens and businesses and other provisions on employment relations and equal opportunities. (2015). In Law No. 183 of 10 December 2014. (15G00164). Official Gazette General Series no.221 of 23-09-2015 - Ordinary Supplement no. 53. <https://www.gazzettaufficiale.it>eli>2015/09/14>
- Legislative Decree no. 276 of 10 September 2003, Implementation of the delegations on employment and the labor market. (2003). In Law no. 30 of 14 February 2003. OJ General Series no. 235 of 09-10-2003 - Ordinary Supplement no. 15. https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/2003/10/09
- Legislative Decree no. 81 of 9 April 2008, Implementation of Article 1 of Law no. 123 of 3 August 2007 on the protection of health and safety in the workplace. (2008). Official Gazette General Series no. 101 of 30-04-2008 - Ordinary Suppl. no. 108.
- Legislative Decree no. 81 of 9 April 2008, Implementation of Article 1 of Law 3 August 2007, n. 123, regarding the protection of health and safety in the workplace. (2008) Official Gazette General Series n.101 of 30-04-2008 - Ordinary Suppl. n. 108.
- Ministry of Finance and Public Administration - General Directorate of Administration and Public Employment. (2009). Collective Labour Agreement no. 1/2009. Diário da República n.º 188/2009, Série II de 2009-09-28. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/acordo-colectivo-trabalho/1-2009-1593806>
- Ministry of Labor and Social Policies. (2022). Decree no. 43 of 11 March 2022, Guidelines on the targeted employment of persons with disabilities'. <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/norme-sul-collocamento-al-lavoro-delle-persone-disabili/pagine/default>
- Ministry of Labor and Social Solidarity. (2009). Decree-Law no. 93/2009. Diário da República n.º 74/2009, Série I de 2009-04-16. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/93-2009-603884>
- Ministry of Labor and Social Solidarity. (2009). Decree-Law no. 93/2009. Diário da

- República n.º 74/2009, Série I de 2009-04-16. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/93-2009-603884>
- Ministry of Solidarity, Employment and Social Security. (2015). Despacho no. 7225/2015. Diário da República n.º 126/2015, Série II de 2015-07-01. <https://files.dre.pt/2s/2015/07/126000000/1760117602.pdf>
- Ministry of State Reform and Public Administration. (2001). Decree-Law no. 29/2001. Diário da República n.º 29/2001, Série I-A de 2001-02-03. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/29-2001-315563>
- Ministry of State Reform and Public Administration. (2001). Decree-Law no. 29/2001. Diário da República n.º 29/2001, Série I-A de 2001-02-03. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/29-2001-315563>
- Nogueira, M. A. G. (2022). Como a formação profissional e as entidades podem ajudar a pessoa com deficiência na integração ao mercado de trabalho: estudo de caso coletivo. In CICS. NOVA IPLeia and ESECS.Politécnico de Leiria (Eds.), Livro de Atas - 9.ª Conferência Internacional de Mediação Intercultural e Intervenção Social - Vivência(s), Convivência(s) e Sobrevivência(s) em Contexto de Pandemia: Relatos e Experiências (pp. 143-152). <https://doi.org/10.25766/8tbp-q708>
- Pereira-Silva, N. L., Furtado, A. V., & Andrade, J. F. (2018). Workplace Inclusion from the Standpoint of Individuals with Intellectual Disabilities. *Temas em Psicologia*, 26(2), 1017-1030. <https://doi.org/10.9788/TP2018.2-17En>
- Portuguese Republican Constitution. (1976). Fundamental rights and duties. Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10. (1976). <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775-49472475>
- Presidential Decree no. 503 of 24 July 1996, Regulation containing norms for the elimination of architectural barriers in public buildings, spaces and services. (1996). Official Gazette General Series no. 227 of 27-09-1996 - Ordinary Supplement no. 160
- Presidential Decree no. 81 of 13 June 2023, 'Code of Conduct for public employees, pursuant to Article 54 of Legislative Decree no. 165 of 30 March 2001'. (2023) Official Gazette General Series no. 150 of 29-06-2023.
- Regione Piemonte. (2019). Progetto Tsunami. <https://www.regione.piemonte.it/web/temi/diritti-politiche-sociali/disabilita/inserimento-lavorativo/progetto-tsunami>
- Republic Assembly. (2004). Law no. 38/2004. Basic Law on Prevention, Rehabilitation and Integration of People with Disabilities. Diário da República n.º 194/2004, Série I-A de 2004-08-18. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/38-2004-480708>
- Republic Assembly. (2004). Law no. 38/2004. Basic Law on Prevention, Rehabilitation and Integration of People with Disabilities. Diário da República n.º 194/2004, Série I-A de 2004-08-18. <https://diariodarepublica.pt/dr/>

[detalhe/lei/38-2004-480708](#)

Republic Assembly. (2009a). Decree-Law no. 7/2009. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>

Republic Assembly. (2009b). Law 290/2009. Diário da República n.º 197/2009, Série I de 2009-10-12. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2009-65884851>

Republic Assembly. (2009b). Law 290/2009. Diário da República n.º 197/2009, Série I de 2009-10-12. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2009-65884851>

Republic Assembly. (2014). Decree-Law no. 35/2014, General Labor Law in Public Functions. Diário da República n.º 117/2014, Série I de 2014-06-20. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/35-2014-25676932>

Republic Assembly. (2018). Law no. 49/2018. Diário da República n.º 156/2018, Série I de 2018-08-14. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/49-2018-116043536>

Republic Assembly. (2019). Law no. 4/2019. Diário da República n.º 7/2019, Série I de 2019-01-10. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/4-2019-117663335>

Resmi gazete no. 25868, 2005-06-07. https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=77387&p_country=TUR&p_count=781&p_classification=08&p_classcount=39

Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. Journal of Vocational Behavior, 85(1), 67-74. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.011>

Secondo Welfare. (2021, Maggio). Disabilità digitale: opportunità, rischi e auspicabili sviluppi. <https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/inclusione-sociale/disabilita-e-digitale-opportunita-rischi-e-ausplicabili-sviluppi/>

Stanca, L. (2003). Tecnologia per la disabilità. Una società senza esclusi. Università del Salento. <https://www.unisalento.it/documents/20152/648789/Per+tutti.pdf/f2c088c2-be5b-eb3f-d68b-6ed8b1c27c4b?version=1.0>

Sweden. (2023, October). Disability policy. <https://sweden.se/life/equality/disability-policy>

Sweden. (2024, March). Healthcare in Sweden. <https://sweden.se/life/society/healthcare-in-sweden>

Swedish Disability Federation. (2006, May). The Swedish Disability Movement's alternative report on UN International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. https://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/info-ngos/DisabilitiesFederation_Sweden39.pdf

Swedish Public Employment Service. Looking for work, education or new employees? Welcome to Arbetsförmedlingen. <https://arbetsformedlingen.se/other-languages/english-engelska>

- Temizkan, E., Davutoğlu, C., Aran, O. T., & Kayıhan, H. (2022). Effects of vocational rehabilitation group intervention on motivation and occupational self-awareness in individuals with intellectual disabilities: A single blind, randomised control study. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 35(1), 196-204. <https://doi.org/10.1111/jar.12939>
- The Swedish Disability Rights Federation. (2022). Stockholm. We are The Swedish Disability Rights Federation. <https://funktionsratt.se/wp-content/uploads/2023/03/Vi-ar-Funktionsratt-Sverige-2023.-engelska.pdf>
- Virtual Coop. <https://virtualcoop.net/>
- Work, Solidarity and Social Security. (2017). Decree-Law 129/2017, Independent Living Support Model Program. *Diário da República* n.º 194/2017, Série I de 2017-10-09. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/129-2017-108265124>
- Yilmaz, V. (2020). An examination of disability and employment policy in Türkiye through the perspectives of disability non-governmental organisations and policy-makers. *Disability & Society*, 35(5), 760-782. <https://doi.org/10.1080/09687599.2019.1649124>
- Zuckerman, D. (2016). Reasonable Accommodations for People with Mental Illness under the ADA. *Mental & Physical Disability L. Rep.*, 17, 311.