



Seminário

Inserção dos Funcionários Públicos com Deficiência na Sociedade de Informação

Equipa do Projecto

Investigadores

Helena Rato

Helena Alexandre

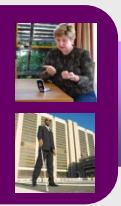
Miguel Rodrigues

Maria João Crespo

Bolseira FCT

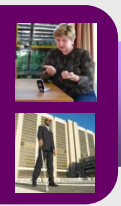
Belén Rando

Consultores



Apresentação

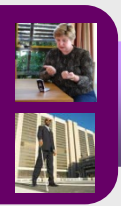
1. Relevância do tema para a Administração Pública
2. Objectivos do estudo
3. Metodologia
4. Principais resultados
5. Conclusões e recomendações



1. Relevância do tema para a Administração Pública

Missão da Administração Pública

Desempenhar com eficácia o seu papel de interface entre os Órgãos de Soberania e os cidadãos de forma a contribuir para uma Boa Governança



1. Relevância do tema para a Administração Pública

que é uma Boa Governança ?

Princípios

Respeito Direitos Humanos

Prestação de contas

Abertura

Participação

Coerência

Eficácia



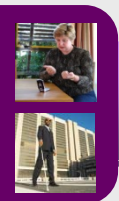
Objectivos

Promoção qualidade de vida

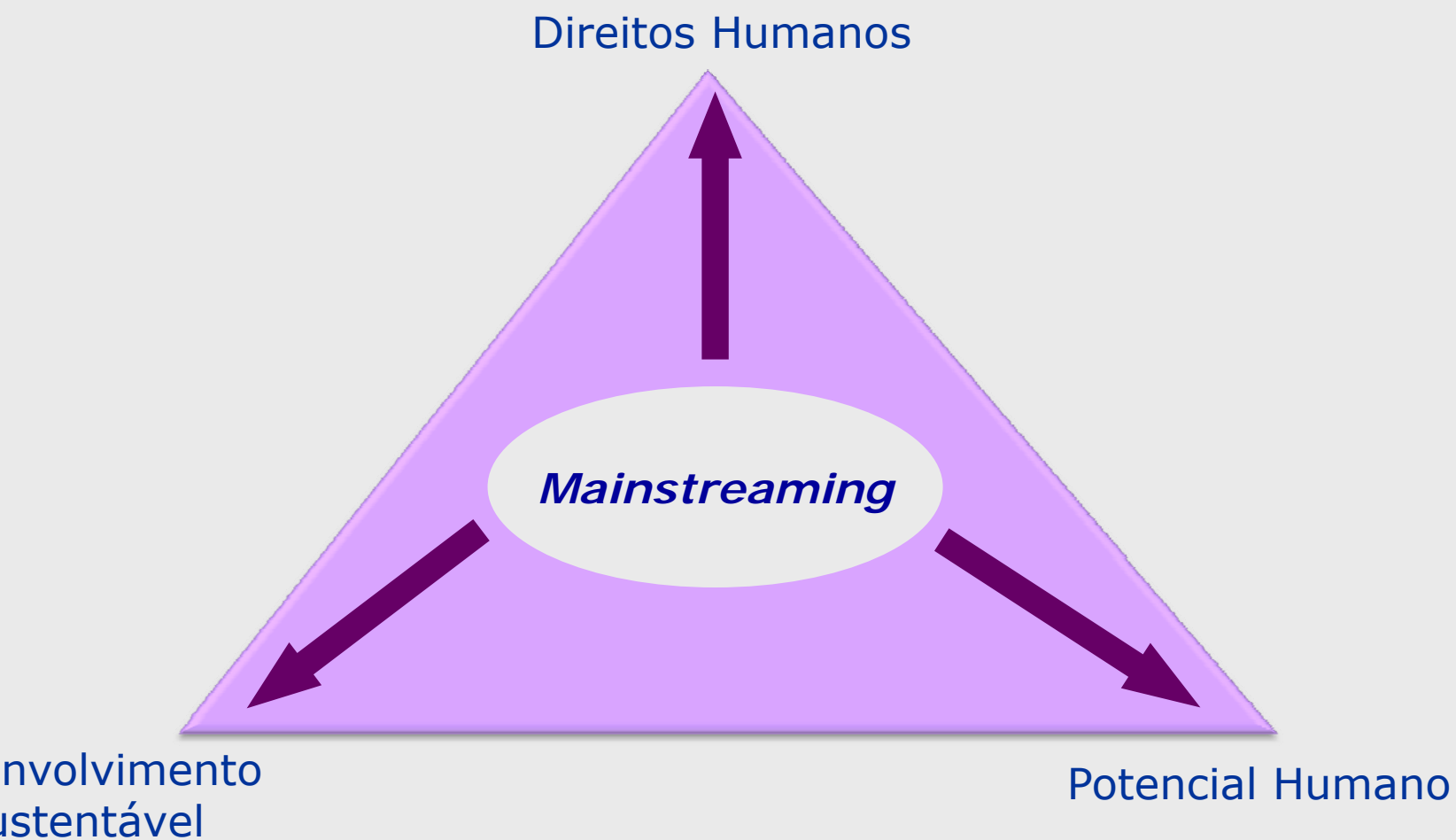
Desenvolvimento sustentável

Desenvolvimento Potencial Humano

Mainstreaming



Pilares da Boa Governança para a inclusão social





Direitos Humanos

A inclusão social das pessoas com deficiência é uma questão de Direitos Humanos

Nações Unidas

Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência (1975)

Programa de Acção Mundial das Pessoas com Deficiência (1982)

Resolução 45/91 ➡ "uma sociedade para todos" (1990)

Declaração de Viena sobre os Direitos Humanos (1995)

4.ª Conferência Mundial sobre Mulher – Pequim (1995)

Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006)



Direitos Humanos

A inclusão social das pessoas com deficiência é uma questão de Direitos Humanos

Nível Europeu

Convenção Europeia dos Direitos Humanos (1950)

Carta Social Europeia (1961)

Tratado Amesterdão (art.º 13)

Nível Nacional

Constituição da República portuguesa

Lei 46/2006, de 28 de Agosto (contra a discriminação)

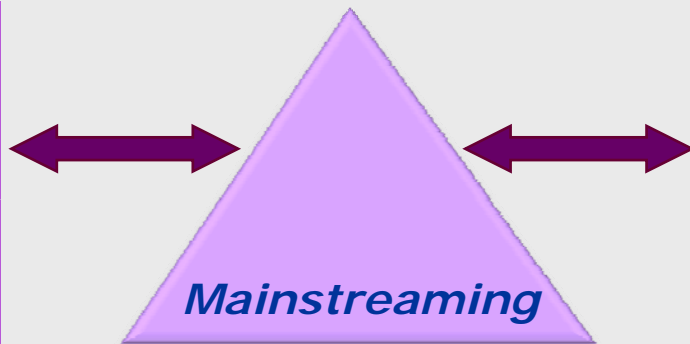


Potencial Humano e Desenvolvimento Sustentável

Inclusão social das pessoas com deficiência é necessária para o desenvolvimento do potencial humano e para o desenvolvimento sustentável

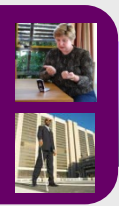
Potencial Humano

Cidadãos com conhecimentos e capacidades para a construção do futuro comum



Desenvolvimento Sustentável

Cidadania inclusiva
Inovação
Produtividade
Eficiência
Eficácia



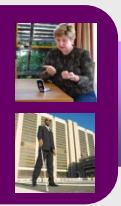
2. Objectivos do Estudo

Objectivo central

Avaliação da inserção dos funcionários/as da Administração Pública Central, com deficiência, na sociedade de informação

Outros objectivos

- Diagnóstico da situação da população alvo do estudo
- Conhecer as condições de trabalho dos funcionários e funcionárias, com deficiência, da Administração Pública Central



3. Metodologia

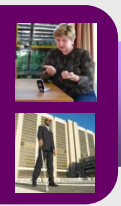
Construção do modelo conceptual

Seleccção dos instrumentos de recolha de informação

Identificação da população a inquirir

Construção dos instrumentos de recolha de informação

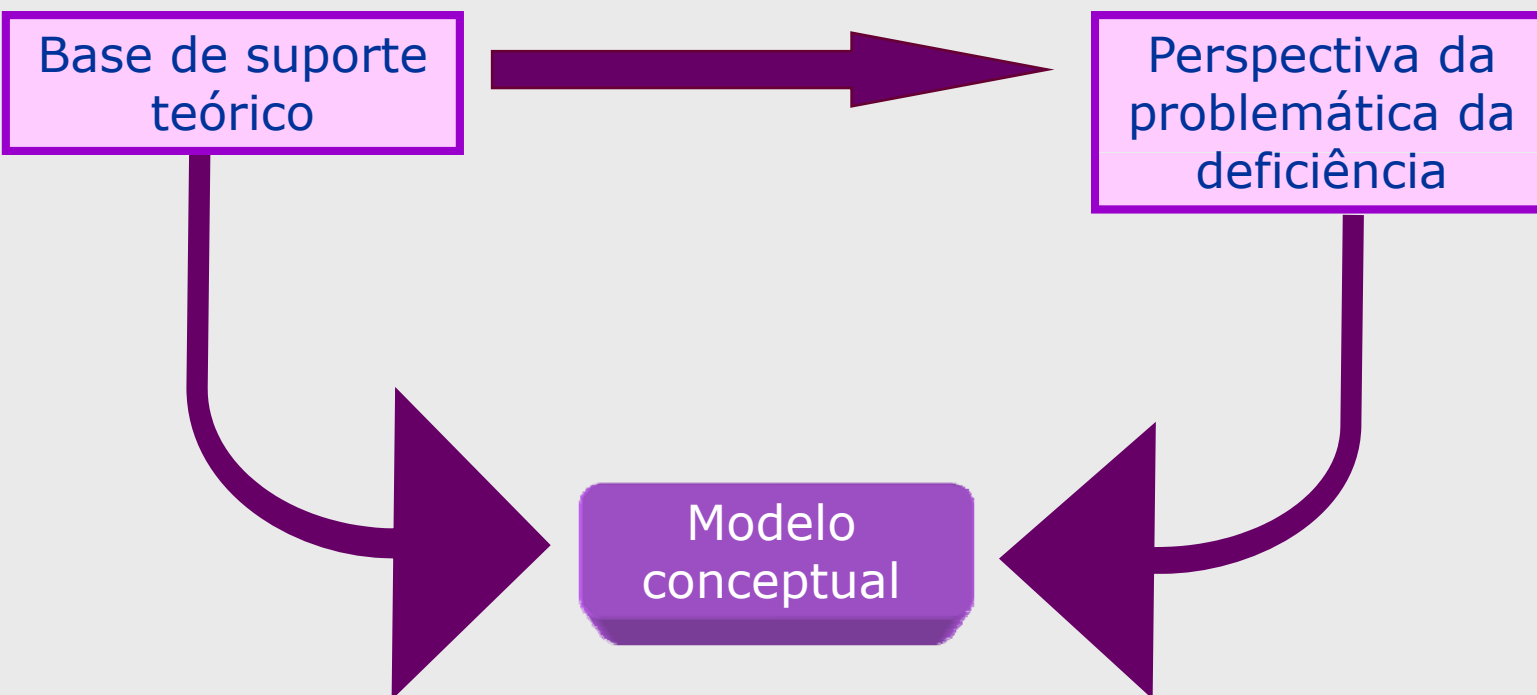
Tratamento e análise da informação recolhida



Construção do Modelo Conceptual de Análise



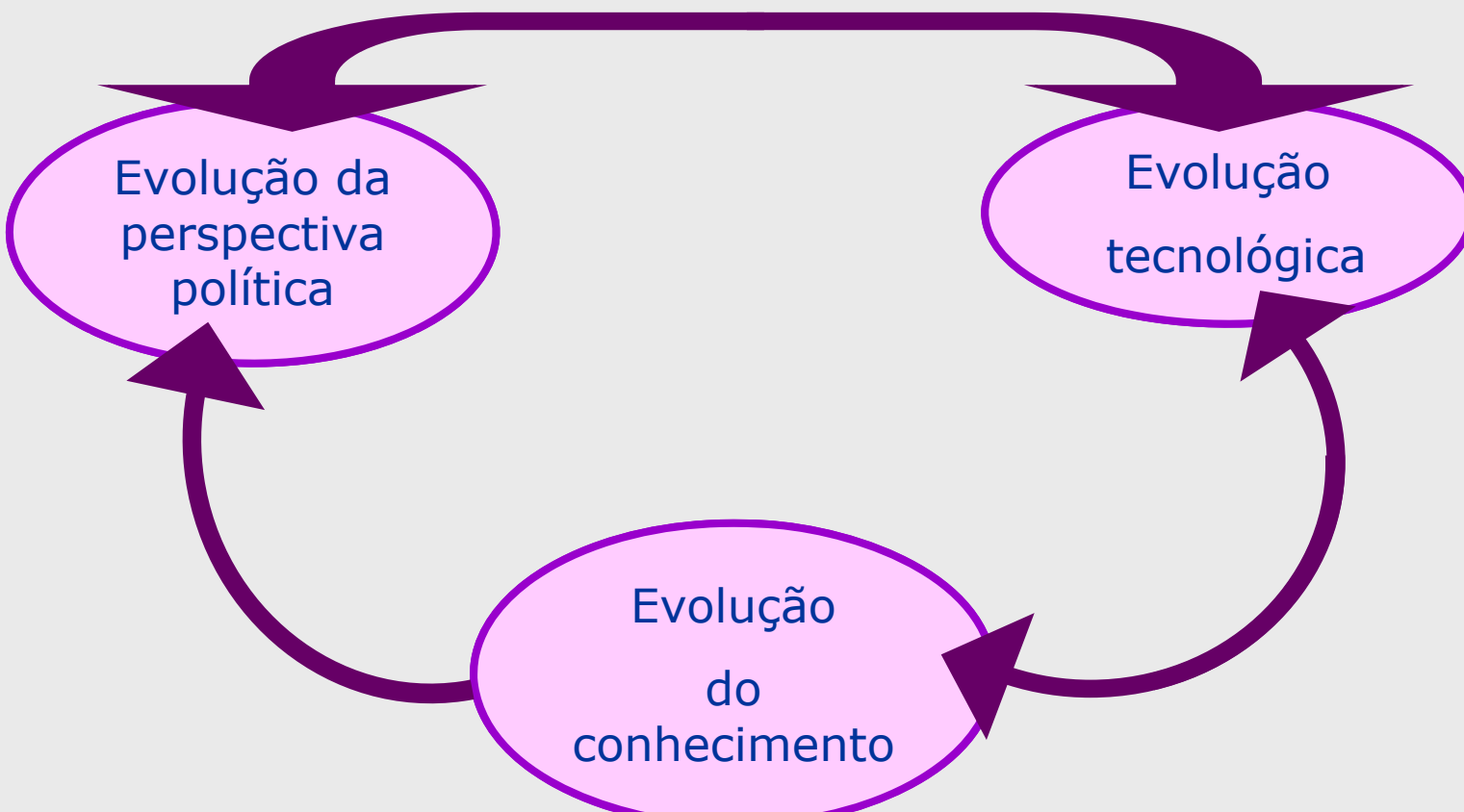
Construção do Modelo Conceptual de Análise

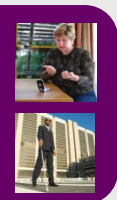




Construção do Modelo Conceptual de Análise

Base de suporte teórico





Construção do Modelo Conceptual de Análise

Evolução cronológica das perspectivas

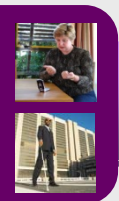
s	Perspectiva política	Evolução tecnológica	Evolução do conhecimento
0	Modelo assistencial	Início preocupações com tecnologias de suporte (IBM)	Modelo Biomédico ↓ Deficiência = incapacidade (intrínseca ao indivíduo)
0	Modelo reabilitacional	Eliminação barreiras físicas e arquitectónicas	Ganha força enfoque sobre importância do contexto social
0	Modelo social (reabilitação, igualdade de oportunidades e prevenção)	Adaptação de ferramentas, maquinaria e arquitectónica; IBM, Apple e Microsoft apresentam soluções inovadoras	Relação entre pobreza e deficiência; Campanhas de informação; Avaliação de políticas; Criação de base de dados



Construção do Modelo Conceptual de Análise

Evolução cronológica das perspectivas

as	Perspectiva política	Evolução tecnológica	Evolução do conhecimento
0	Modelo inclusivo (uma sociedade para todos)	Conceito de <i>Design</i> Universal Desenvolvimento da acessibilidade à <i>Web</i> (<i>design</i> e conteúdos)	Debate sobre terminologia Abordagem integrada do problema
I	Mainstreaming	Novas tecnologias inclusivas – design universal e acessibilidade	Modelo integrador das três perspectivas da saúde – biológica, psicológica e social Classificação Internacional de Funcionalidade e Saúde (OMS)



Modelo Conceptual

Condição de Saúde

Factores
Contextuais

Factores Pessoais

Sexo, idade, nível de
instrução, etc.

Factores Ambientais

Acessibilidade:

Arquitectónica
Na comunicação
Metodológica
Instrumental
Programática
Atitudinal

SIM

Funcionalidade

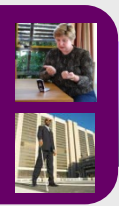
Inclusão



NÃO

Incapacidade

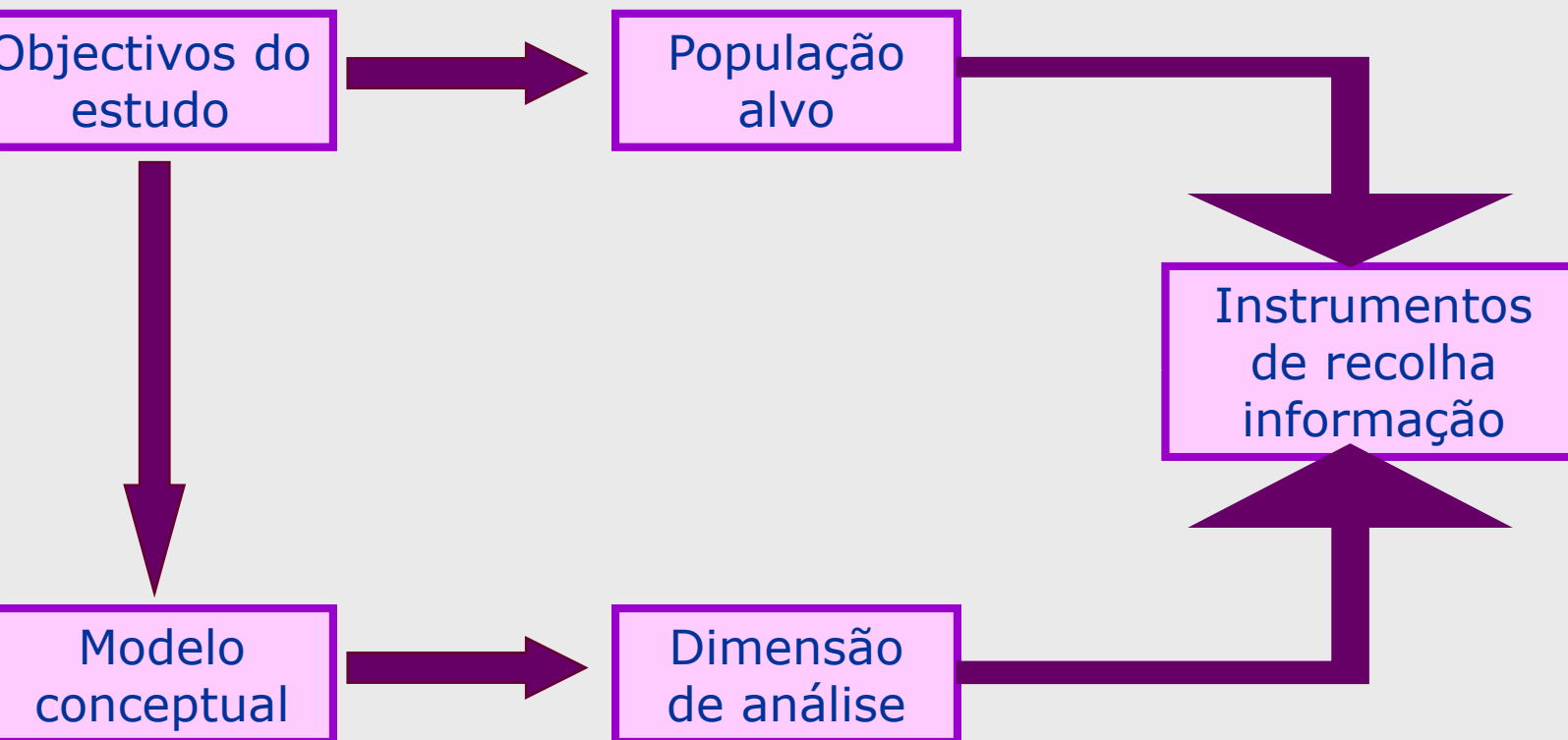


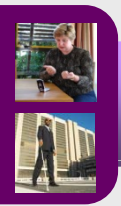


eleccção dos Instrumentos para Recolha de Informação



Seleccção dos Instrumentos para Recolha de Informação





Seleccção dos Instrumentos para Recolha de Informação

Dimensões de análise de caracterização da situação dos funcionários portadores de deficiência

CARACTERÍSTICAS PESSOAIS

- PERFIL DA DEFICIÊNCIA

- CONTEXTO PROFISSIONAL

- ◆ Factores socioprofissionais

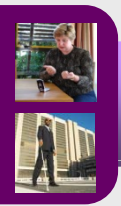
- ◆ Acessibilidade atitudinal

- ◆ Acessibilidade instrumental e na comunicação virtual

- ◆ Acessibilidade arquitectónica no local e no posto de trabalho

- ◆ Percepções relativas às Tecnologias da Informação e da Comunicação e relativas aos colegas e chefias

- ◆ Intenção relativamente à possibilidade de optar pelo teletrabalho

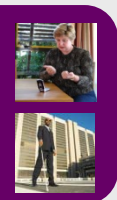


Seleccção Instrumentos de Recolha de Informação

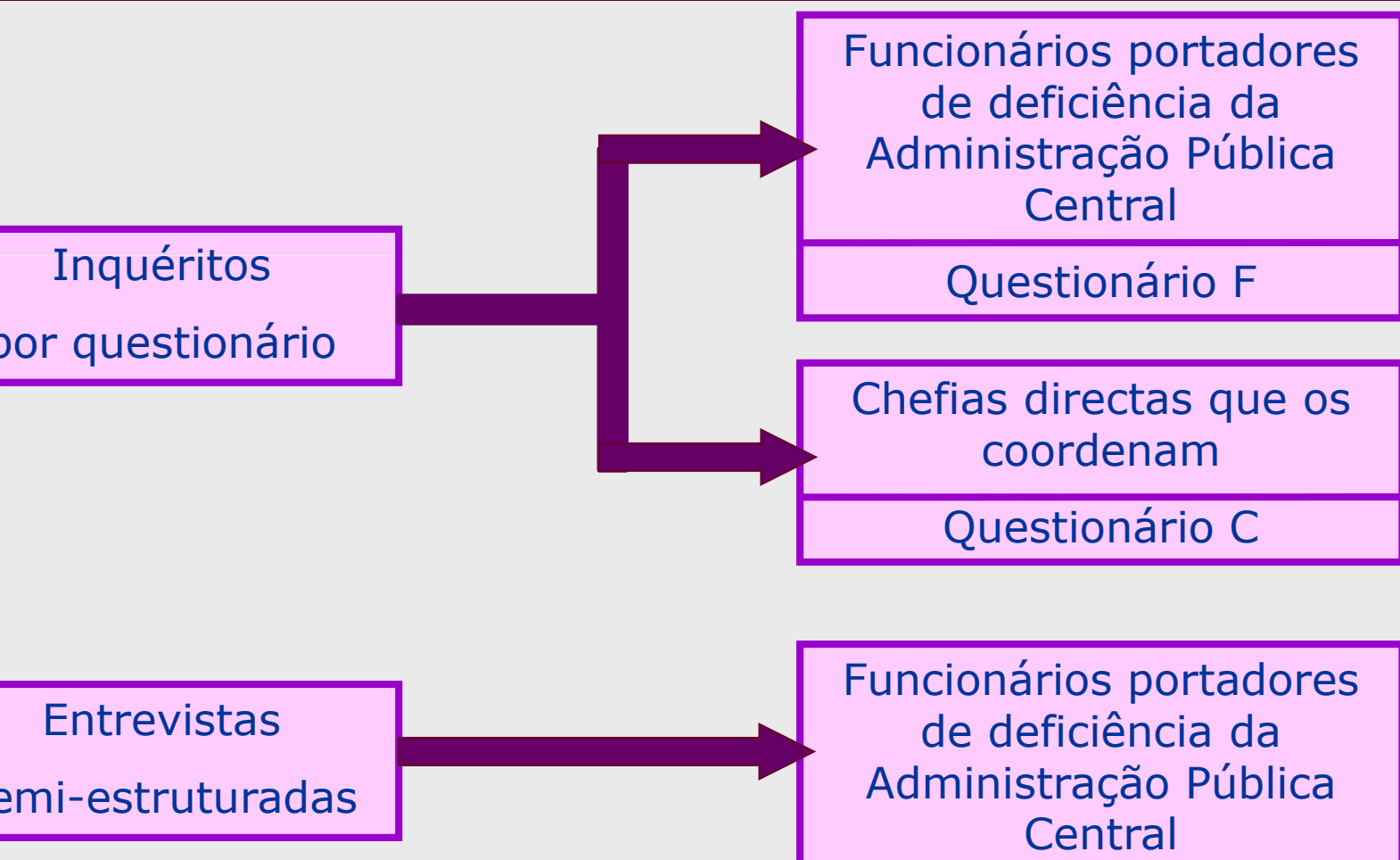
Dimensões de análise de caracterização da perspectiva das chefias relativamente à situação dos funcionários portadores de deficiência

CARACTERÍSTICAS PESSOAIS

- PERFIL DA DEFICIÊNCIA DAS PESSOAS QUE COORDENA
 - ◆ Número de trabalhadores/as com deficiência que dirige ou coordena
 - ◆ Tipo de deficiência dos trabalhadores
- CONTEXTO PROFISSIONAL
 - ◆ Factores socioprofissionais
 - ◆ Acessibilidade atitudinal
 - ◆ Acessibilidade instrumental e na comunicação virtual
 - ◆ Acessibilidade programática:
 - ◆ Acessibilidade arquitectónica no local e no posto de trabalho



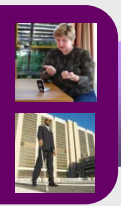
Instrumentos para Recolha de Informação





Identificação da População a Inquirir

- por questionário
- por entrevistas semi-estruturadas



Identificação da População a ser Inquirida pelos Questionários

Forças de segurança (DL 43/76, de 20 de Janeiro

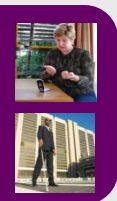
Trabalhadores/as com grau de incapacidade $\geq 30\%$

Restantes trabalhadores/as da Administração Pública Central (DL 215/89, de 01 de Julho)

Trabalhadores/as com grau de incapacidade $\geq 60\%$

Superiores hierárquicos directos

Dirigentes ou outras chefias que coordenam os trabalhadores/as,
com deficiência, da Administração Pública Central



Levantamento dos Trabalhadores, com Deficiência, da Administração Pública Central

Entidades
contactadas



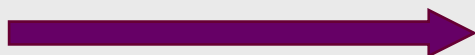
Informação
recebida

Secretarias Gerais
dos Ministérios

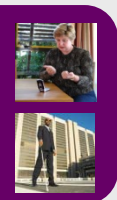


N.º de
trabalhadores/as
com deficiência
por Organismo

Organismos dos
Ministérios

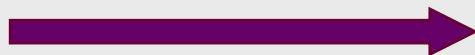


Número e
factores pessoais
dos
trabalhadores/as



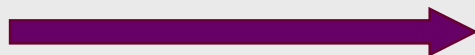
Resultados Globais do Levantamento (2006)

Secretarias
Gerais



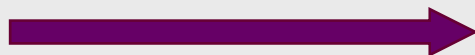
4770 pessoas
1,16% dos
trabalhadores/as
105 Organismos

Organismos dos
Ministérios



3013 pessoas
0,74% dos
trabalhadores/as
135 Organismos

DGAEP
(Balancos Sociais)

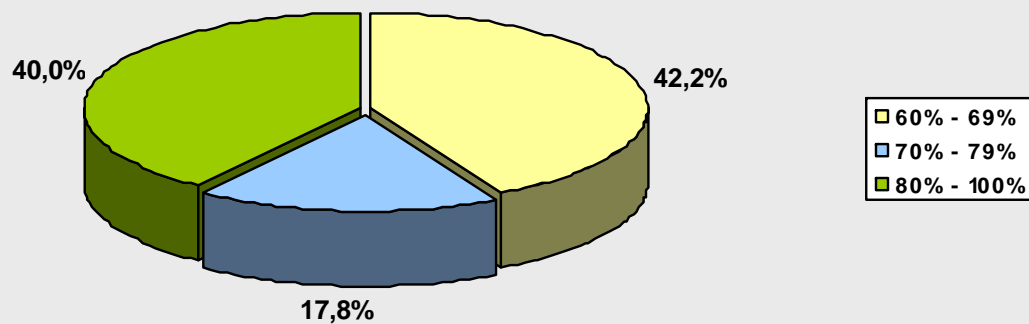


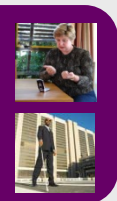
1278 pessoas
0,31% dos
trabalhadores/as



Caracterização dos Trabalhadores/as da Administração Pública Central, com Deficiência

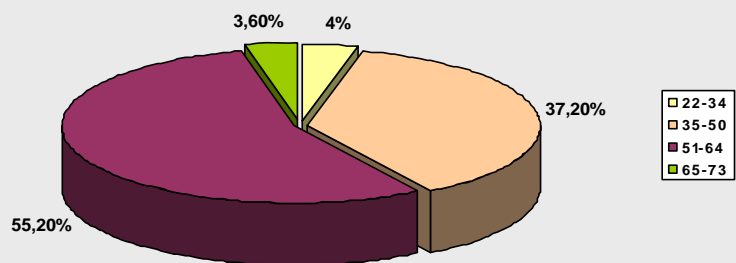
Grau de incapacidade





Caracterização dos Trabalhadores/as da Administração Pública Central, com Deficiência

Idade



Sexo





Caracterização dos Trabalhadores/as da Administração Pública Central, com Deficiência

Distribuição por carreiras

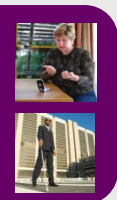
	Percentagens Válidas (%)
Auxiliar	15,3
Operário	1,8
Administrativo	18,8
Técnico Profissional	7,4
Técnico	5,6
Técnico Superior	14,3
Saúde	18,5
Investigação	0,6
Docência	0,7
Forças de Segurança	8,1
Dirigente/chefia	9,0
Total válidas	100,0



Caracterização dos Trabalhadores/as da Administração Pública Central, com Deficiência

Distribuição percentual por tipo de deficiência

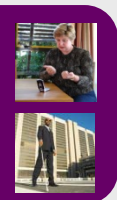
	Percentagens Válidas (%)
1. Aparelho locomotor	11,9
2. Dismorfias	0,1
3. Neurologia	6,7
4. Otorrinolaringologia	1,9
5. Oftalmologia	7,8
6. Angiocardiologia	2,5
7. Pneumologia	0,3
8. Nefrologia/Urologia	2,0
9. Aparelho digestivo	1,2
10. Psicologia/Psiquiatria	1,7
11. Dermatologia	0,3
12. Órgãos de reprodução	0,5
13. Hematologia	0,6
14. Endocrinologia	0,1
15. Estomatologia	0,1
16. Oncologia	40,7
17. Fala/linguagem	0,2
18. Deficiência intelectual	1,0



Caracterização dos Trabalhadores/as da Administração Pública Central, com Deficiência

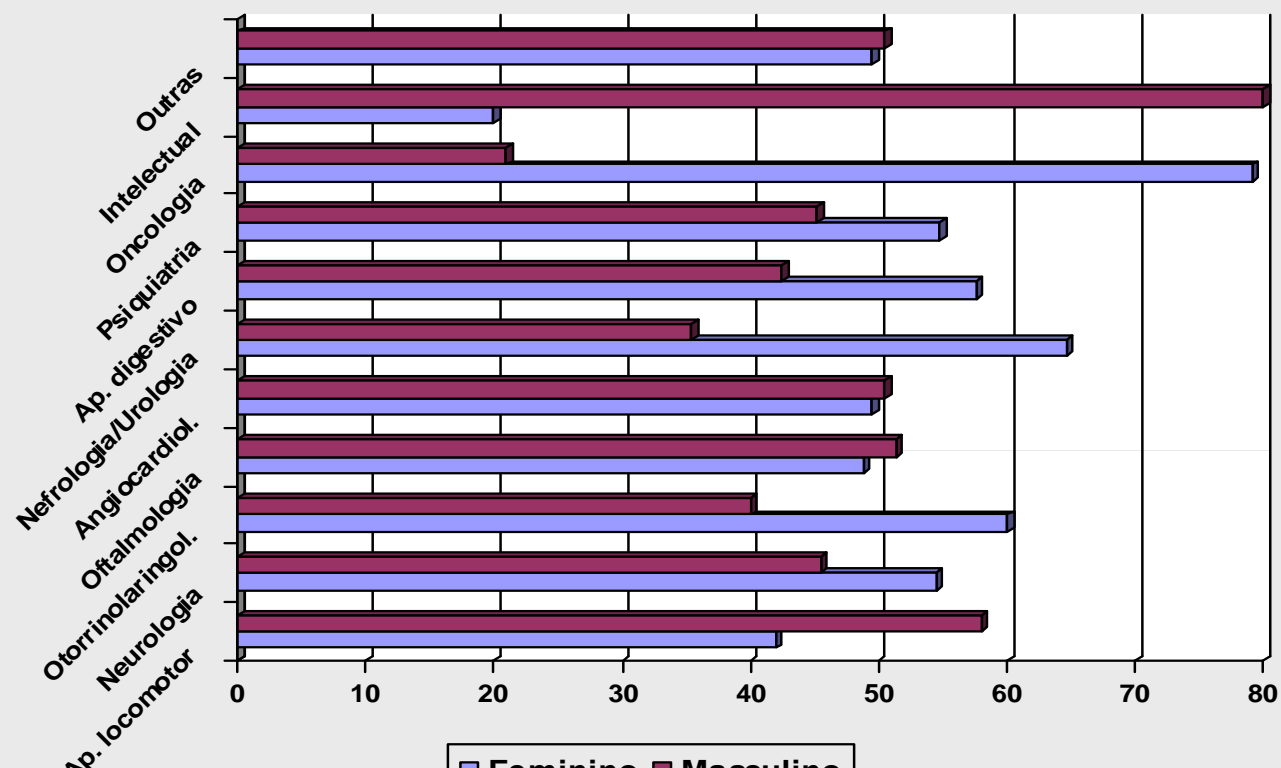
Deficiência tipos de deficiência

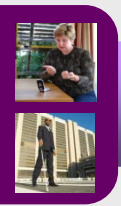
	Percentagens Válidas (%)
1. Aparelho locomotor	17,9
2. Dismorfias	2,0
3. Neurologia	14,5
4. Otorrinolaringologia	4,2
5. Oftalmologia	10,0
6. Angiocardiologia	6,9
7. Pneumologia	1,3
8. Nefrologia/Urologia	3,6
9. Aparelho digestivo	2,4
10. Psicologia/Psiquiatria	4,5
11. Dermatologia	0,5
12. Órgãos de reprodução	4,1
13. Hematologia	1,4
14. Endocrinologia	1,6
15. Estomatologia	0,6
16. Oncologia	42,3
17. Fala/linguagem	0,2
18. Deficiência intelectual	1,1



Caracterização dos Trabalhadores/as da Administração Pública Central, com Deficiência

Distribuição dos tipos de deficiência por sexo



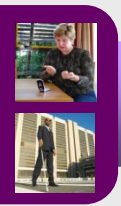


Identificação da população para as entrevistas semi-estruturadas

Critérios para selecção das pessoas a entrevistar:

- Grau de incidência das deficiências
- Representatividade de ambos os sexos
- Carreiras predominantes
- Grau de representatividade por Ministério
- Representatividade geográfica

Amostra foi seleccionada através do método da "bola de neve", com base numa grelha de distribuição dos trabalhadores/as, em função dos critérios referenciados



Construção dos Instrumentos para Recolha de Informação

- questionários**
- entrevistas semi-estruturadas**



Construção dos questionários

Conteúdo



Dimensões de análise

Acessibilidade



Tipo de suporte



Dimensões de análise

Questionário aos trabalhadores

QUESTIONÁRIO F (38 questões)

- **PERFIL DA DEFICIÊNCIA**

- ◆ Tipo e origem da deficiência
- ◆ Há quanto tempo é portador/a de deficiência
- ◆ Grau de incapacidade atribuído
- ◆ Frequência de visitas para tratamento

- **CONTEXTO PROFISSIONAL**

- ◆ Factores socioprofissionais: Organismo, Ministério, sexo, idade, nível de instrução, tempo na Administração Pública e no actual Serviço, regime contratual, categoria profissional, ter exercido ou não funções dirigentes ou de coordenação.
- ◆ Acessibilidade atitudinal: percepção relativa à valorização ou não do trabalho desempenhado, apoio recebido pelo Serviço/Organismo devido à deficiência.
- ◆ Acessibilidade instrumental e na comunicação virtual: precisar e possuir computador, nível de conhecimentos informáticos, acesso à Internet e modo de ligação, acessibilidade do Website do Organismo, dispor/utilizar pasta partilhada e Intranet, softwares disponíveis e destreza com que os utiliza, ajudas técnicas necessárias e disponíveis.
- ◆ Acessibilidade arquitectónica no local e no posto de trabalho
- ◆ Percepções relativas às Tecnologias da Informação e da Comunicação e relativas aos colegas e chefias



Dimensões de análise

Questionário às chefias

QUESTIONÁRIO C (21 questões)

- **PERFIL DA DEFICIÊNCIA**

- ♦ Número de trabalhadores/as com deficiência que dirige ou coordena
- ♦ Tipo de deficiência dos trabalhadores

- **CONTEXTO PROFISSIONAL**

- ♦ Factores socioprofissionais: Organismo, Ministério, sexo, idade, cargo de chefia e tempo a exercer funções dirigentes, ser portador/a ou não de deficiência.
- ♦ Acessibilidade atitudinal: atitude relativamente ao desempenho de funções dos funcionários com deficiência e no que diz respeito ao trabalho em equipa; ajudas solicitadas pelos funcionários/as devido à deficiência e ajudas prestadas.
- ♦ Acessibilidade instrumental e na comunicação virtual: ajudas técnicas solicitadas pelos funcionários/as e ajudas técnicas disponibilizadas; acesso à Internet.
- ♦ Acessibilidade programática: política de acessibilidade electrónica da informação do próprio Serviço/Organismo; política de aquisição de software acessível para os trabalhadores com deficiência.
- ♦ Acessibilidade arquitectónica no local e no posto de trabalho
- ♦ Percepções relativas às Tecnologias da Informação e da Comunicação e relativas

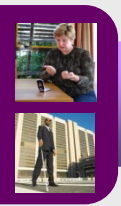


Tipos de Suporte

Electrónico

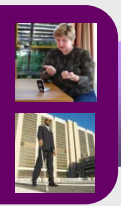
Versão
Braille

Papel



Construção do Guião para as entrevistas semi-estruturadas

- **Perfil da deficiência, limitações e oportunidades profissionais;**
- **Percurso profissional e relação com a deficiência:** visibilidade da deficiência; habilitações e reabilitação; experiência prévia à Administração Pública; experiência na Administração Pública; interrupção da vida profissional; horário e organização do trabalho;
- **Perfil profissional e acessibilidades. Adaptação do local de trabalho à deficiência:** acessibilidades, barreiras relativas à organização do trabalho;
- **Disponibilização e utilização de TIC, inserção profissional:** contacto com as novas tecnologias, Internet e computador, disponibilização de TIC no posto de trabalho, interesse das chefias em relação aos recursos tecnológicos, avaliação dos *sítios* da Internet, acções de formação, adequação das acções de formação;
- **Evolução na carreira e expectativas profissionais:** importância do desempenho para a evolução na carreira, possibilidades de acesso a lugares dirigentes, dificuldades e limitações de evolução na carreira;
- **Avaliação dos principais desafios da Administração Pública Portuguesa:** a Administração Pública enquanto sistema de emprego, prioridades das políticas.

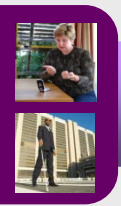


Tratamento e Análise da Informação

Recolhida

questionários

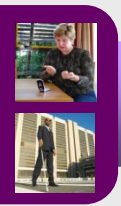
entrevistas semi-estruturadas



Tratamento e análise da informação recolhida

Questionários

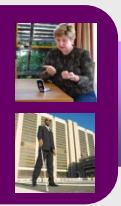
- Construção da base de dados em Excel e posterior transporte para SPSS
- Validação da amostra
- Análise estatística descritiva das variáveis
- Análise de significância das variáveis



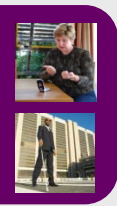
Tratamento e análise da informação recolhida

Entrevistas semi-estruturadas

- Construção do *corpus* de análise i.e. transcrição das entrevistas e classificação do discurso na grelha de análise temática
- Análise de conteúdo utilizando o método de análise temática categorial



Principais Resultados dos Questionários



Questionário a Trabalhadores/as e respectivas Chefias

Amostra questionário F

- 1051 respondentes (35% do Universo) → 980 trabalhadores/as
71 chefias
- Amostra representativa do Universo
(intervalo de confiança 95%; erro de estimação 2,5%)

Amostra questionário F

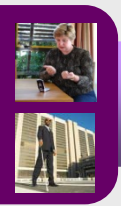
- 518 respondentes → 135 Organismos
(69% do Universo ?)



Caracterização da amostra - Questionário F

Distribuição do universo e da amostra, por sexo

Sexo	Universo (%)	Amostra (%)
Feminino	60,3	53,9
Masculino	39,7	46,1
MJ	9,1	13,3
Total válidas	100,0	100,0



Caracterização da amostra - Questionário C

Distribuição cargos de chefia

Cargo de chefia	Freq. relativas
Chefia da carreira Administrativa	19,0
Direcção Informal	4,8
Direcção Intermédia	57,1
Direcção Superior	7,4
Total válidas	100,0



Caracterização da amostra - Questionário F

Ministérios mais representados

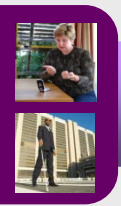
Ministérios	Amostra Freq. relativas	Universo Freq. relativas
MS	40,2	46,6
MAI	17,9	7,3
MJ	9,1	13,3
MADRP	7,3	5,7
MISS	7,2	7,4
Frequências acumuladas	81,7	80,3



Caracterização da amostra - Questionário F

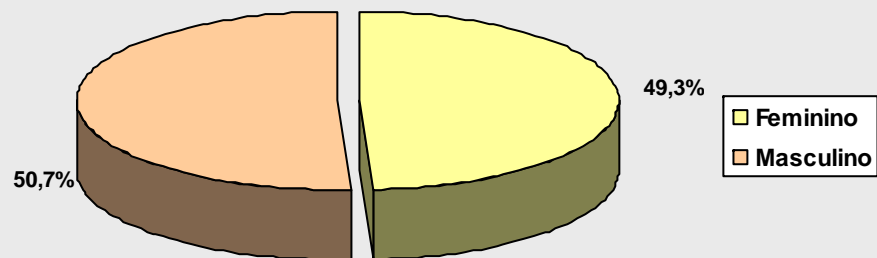
Carreiras mais representadas

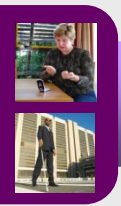
Ministérios	Amostra Freq. relativas	Universo Freq. relativas
Administrativa	21,6	18,8
Forças de Segurança	16,4	8,1
Auxiliar	15,6	15,3
Profissionais de Saúde	13,0	18,5
Técnico Superior	12,0	14,3
Dirigentes/Chefias	6,7	9,0
Técnico Profissional	6,5	7,4
Frequências acumuladas	91,8	91,4



Caracterização da amostra - Questionário C

Repartição por sexo

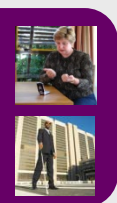




Caracterização da amostra - Questionário C

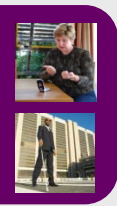
Ministérios mais representados

Ministérios	Amostra
	Freq. relativas
MS	41,4
MJ	12,2
MAI	12,0
MADRP	8,5
MISS	6,0
Frequências acumuladas	80,1



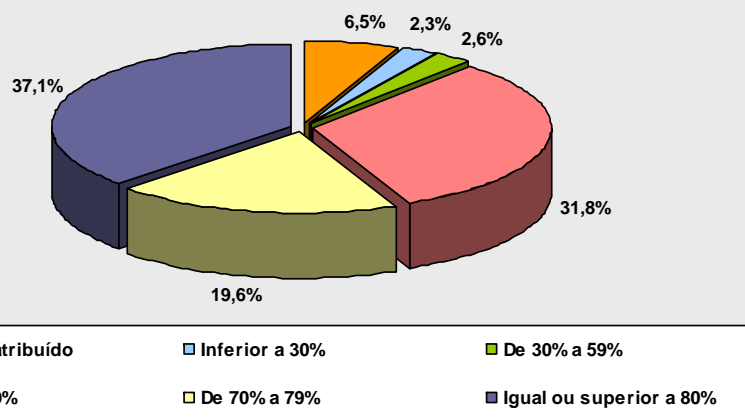
Perfil da Deficiência

Questionário F – pessoas c/deficiência		Questionário C
Trabalhadores/as	Chefias	
Uma ou mais deficiências Maior incidência - Oncologia/diabetes/ renal - Aparelho locomotor - Oftalmologia - Psicologia /psiquiatria	Só uma deficiência Maior incidência - Oncologia/diabetes/ renal - Aparelho locomotor - Psicologia /psiquiatria - Oftalmologia	Maior incidência - Oncologia/diabetes/ renal - Aparelho locomotor - Oftalmologia - Psicologia/psiquiatria
Principal origem da deficiência - Patologias oncológicas/ diabetes /renais - Poliomielite	Principal origem da deficiência - Patologias oncológicas/ diabetes /renais	

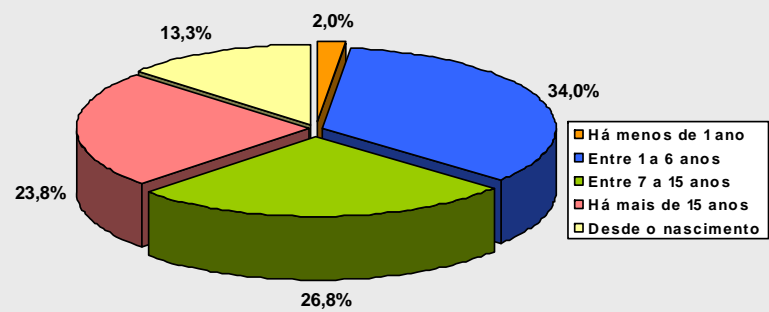


Perfil da Deficiência

Grau de incapacidade



Tempo em situação de deficiência





Factores Socioprofissionais

Género

- Predomina o sexo feminino (54%)
- Doenças de foro oncológico/diabetes/renais mais frequentes nas mulheres
- Deficiência motora mais presente no sexo masculino

Idade

- 90,1% entre 35 e 64 anos

Nível de instrução

- | | |
|----------------------------|---------|
| - Bacharelato/licenciatura | - 30,5% |
| - 9.º Ano | - 21,9% |
| - Abaixo do 9.º Ano | - 25,6% |



Factores Socioprofissionais

Áreas de formação

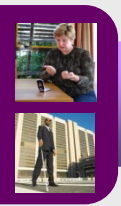
- | | |
|------------------------------|---------|
| - Saúde | - 30,5% |
| - Ciências Sociais e Humanas | - 21,9% |
| - Engenharia | - 25,6% |

Carreiras

- | | |
|-----------------------|---------|
| - Administrativa | - 23,1% |
| - Forças de Segurança | - 17,6% |
| - Auxiliar | - 16,7% |
| - Saúde | - 13,9% |
| - Técnico Superior | - 12,9% |

Mais de 6 anos na Administração Pública - 90%

Mais de 6 anos no actual Serviço - 79%



Factores Socioprofissionais

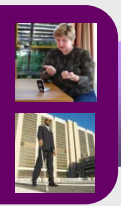
Cargos de chefia

7% dos inquiridos

- Chefe de Secção ou de repartição - 30,5%
- Direcção intermédia - 21,9%
- (incluindo enfermagem)

Restantes trabalhadores

17% exerceu alguma vez cargos de chefia ou de coordenação



Factores Ambientais - acessibilidades

Questionário F

Arquitectónica



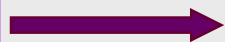
No local e no posto de trabalho

Comunicação
instrumental



Instrumental e na comunicação
virtual

Metodologia

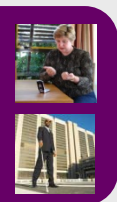


Teletrabalho

Atitudinal

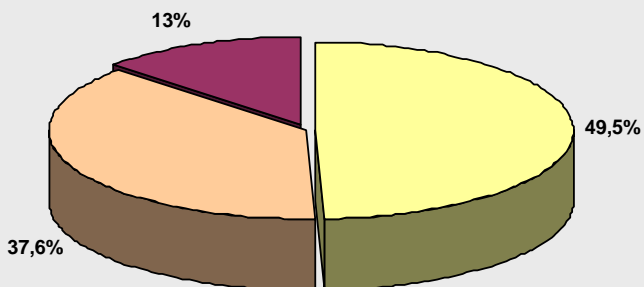


Percepções sobre as TIC e
sobre colegas e chefias



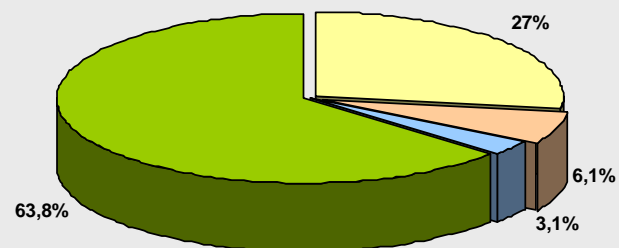
Acessibilidade no Local e no Posto de Trabalho

Local de trabalho

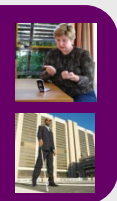


Boa Razoável Má

Posto de trabalho



Foram feitas e são adequadas
Foram feitas e são inadequadas
Encontram-se em fase de execução
Não foram feitas mas seriam necessárias



Acessibilidade Instrumental e na Comunicação Virtual

Computador

Distribuição dos funcionários/as segundo precisam ou não e dispõem ou não de computador para desempenhar as suas funções

	POSSUI COMPUTADOR PRÓPRIO	PARTILHA COMPUTADOR	NÃO POSSUI COMPUTADOR
PRECISA COMPUTADOR	98,1%	84,4%	14,4% Barreira
NÃO PRECISA COMPUTADOR	1,9% Boas práticas	15,6% Boas práticas	85,6% Em risco

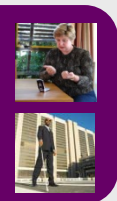


Acessibilidade Instrumental e na Comunicação Virtual

Computador

Caracterização dos funcionários e funcionárias da amostra que precisam e dispõem de computador para desempenhar as suas funções

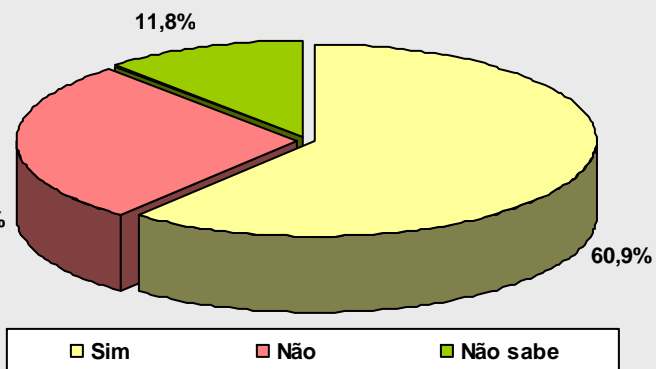
	POSSUI COMPUTADOR	NÃO POSSUI COMPUTADOR
PRECISA COMPUTADOR	Administrativa Técnico Superior 77,4% Nível médio/alto	Auxiliar, Técnica Medicina, F. Segurança 55,6% Nível médio
NÃO PRECISA COMPUTADOR	Auxiliar Enfermagem 29,7% Nível médio	Auxiliar F. Segurança 10,2% Nível médio



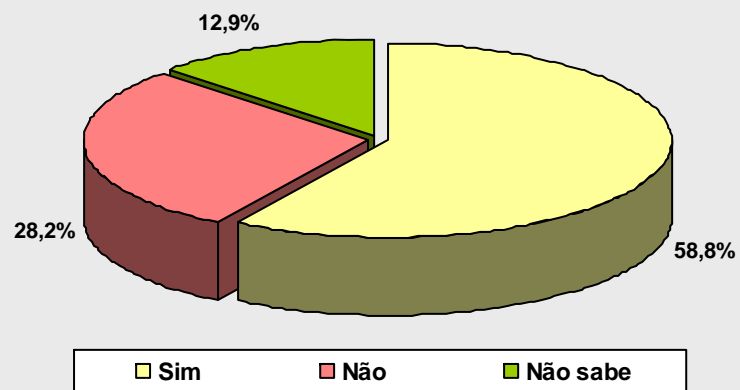
Acessibilidade Instrumental e na Comunicação Virtual

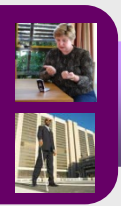
Intranet

Disponível na intranet



Disponível de pasta partilhada





Acessibilidade Instrumental e na Comunicação Virtual

Websites e software

Grau de satisfação

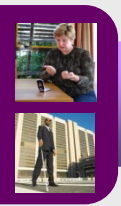
- | | |
|------------------------|-------|
| - Website do Organismo | - 30% |
| - Softwares | - 56% |



Acessibilidade Instrumental e na Comunicação Virtual

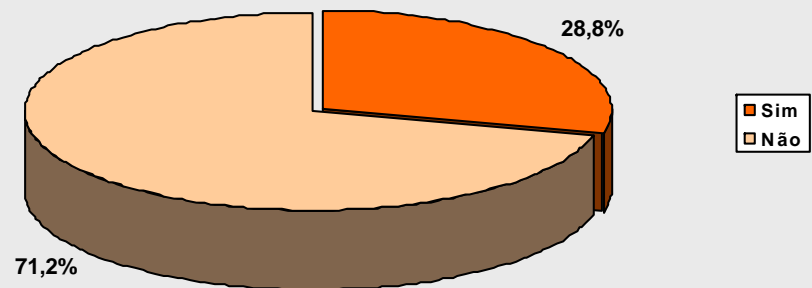
Défice de ajuda técnica

Tipo de ajuda	Défice	Tipo de ajuda	Défice
Bloco de notas	64%	Sintetizador de fala	45%
Linha Braille	39%	Monitor de grandes dimensões	73%
Lupa / Lupa TV	71%	Software de ampliação	79%



Acessibilidade Metodológica

Interesse pelo teletrabalho



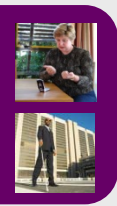
Homens mais interessados

Preferência influenciada pelo nível de conhecimentos informáticos



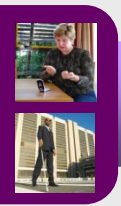
Percepções relativamente às Tecnologias da Informação e da Comunicação

Percepções	Concorda/concorda inteiramente (%)
As TIC aumentam as oportunidades de trabalho	92,3%
As TIC minimizam as limitações da própria deficiência	79,8%
As TIC podem ajudar a progredir na carreira profissional	93,2%
A Intranet/Internet tem melhorado a comunicação	91,1%
As ajudas técnicas facilitam o desempenho das próprias funções	100,0%
A chefia empenha-se na aquisição de novas tecnologias	69,9%
Total	100,0



Percepções sobre Colegas e Chefias

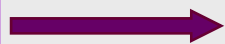
Colegas	Percentagens válidas (%)	Chefias	Percentag ens válidas (%)
Valorizado	42,7	Valorizado	43,4
Nem valorizado/ Nem desvalorizado	42,9	Nem valorizado/ Nem desvalorizado	43,1
Desvalorizado	4,0	Desvalorizado	3,4
Não sabe	10,4	Não sabe	10,1
Total	100,0	Total	100,0



Avaliação Acessibilidades pelas Chefias

Questionário C

Atitudinal



Representação de deficiência e desempenho

Comunicação virtual
e instrumental

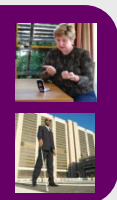


Práticas e percepções

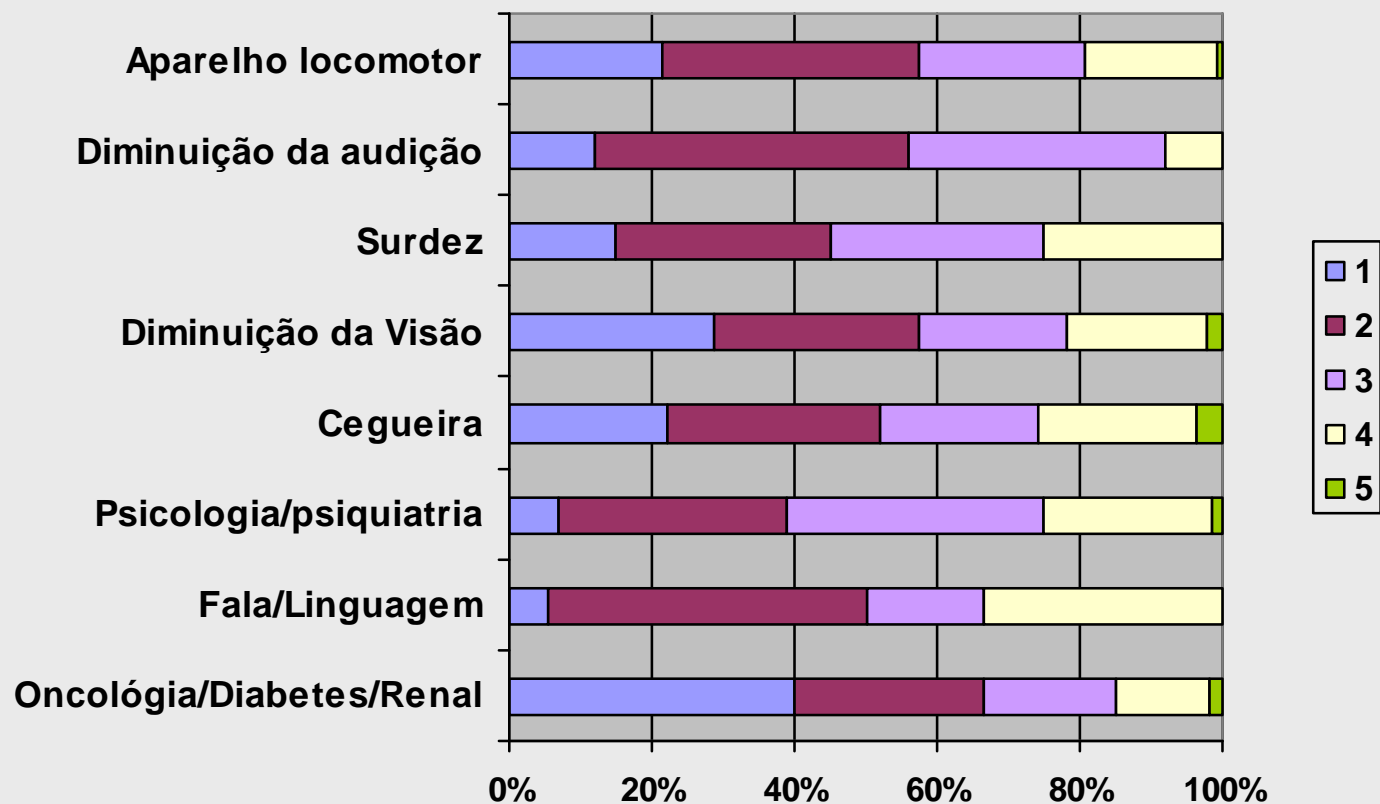
Programática



Normas e iniciativas



Representação de Deficiências e Desempenho pelas Chefias





Acessibilidade Instrumental e na Comunicação Virtual

Percepções das chefias

Percepções	Concorda/concorda inteiramente (%)
As TIC aumentam a eficácia dos trabalhadores	99,2
As TIC aumentam as oportunidades de emprego	97,8
As TIC podem ajudar a progredir na carreira profissional	96,5
As TIC minimizam as limitações derivadas das deficiências	98,1
As TIC podem ajudar a progredir na carreira profissional	79,4
Em geral, os trabalhadores sem deficiência estão sensibilizados relativamente à situação dos colegas com necessidades especiais	69,9%
Total	100,0



Acessibilidade Instrumental e na Comunicação Virtual

Repartição das chefias segundo o tipo de apoio solicitado pelos trabalhadores/as e a resposta por elas dada

Que ajuda prestou/procurou fornecer ao trabalhador?	Prestou (%)	Não prestou (%)	Total (%)
Adaptações no posto de trabalho	97,2	2,8	100,0
Pedir apoio às estruturas de reabilitação	100,0	0,0	100,0
Exercício de novas funções	97,7	2,3	100,0



Acessibilidade Instrumental e na Comunicação Virtual

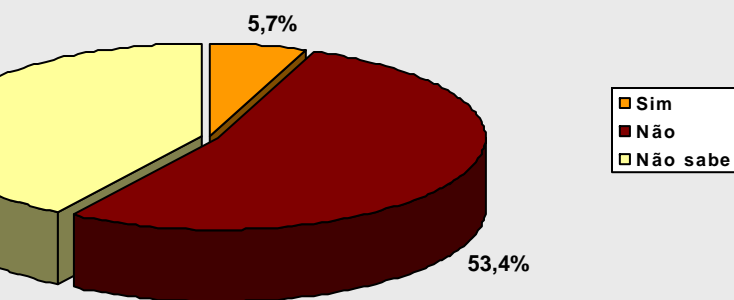
Repartição das chefias que declararam ter-lhes sido solicitadas ajudas técnicas, segundo o tipo de ajuda e se disponibilizaram ou não essas ajudas

O tipo de ajudas técnicas que lhe foram solicitadas por algum chefe/chefia com deficiência do seu setor?	N	Disponibilizou (%)	Não disponibilizou (%)	Total (%)
Óculos de cabeça	1	100,0	0,0	100,0
Máquina de escrever Braille	7	71,4	28,6	100,0
Impressora de notas Braille/áudio	5	60,0	40,0	100,0
Amplificador de fala	9	55,5	44,5	100,0
Monitor de grandes dimensões	9	66,6	33,4	100,0
Software de ampliação	5	80,0	20,0	100,0
Impressora Braille	5	60,0	40,0	100,0
Processadora Braille	5	60,0	40,0	100,0
Teclado com retroalimentação por TV	3	100,0	0,0	100,0

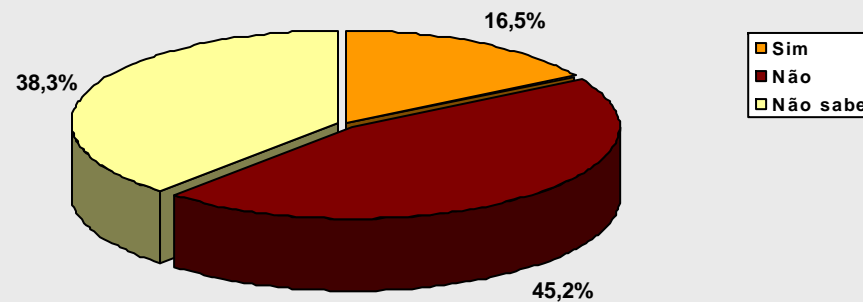


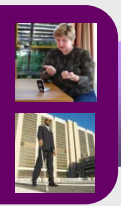
Acessibilidade Programática

Política de aquisição de softwares acessíveis



Política para disponibilizar informação acessível na Intranet ou na Internet





Principais Resultados das Entrevistas Semi-dirigidas



Caracterização socioprofissional dos entrevistados/as

Distribuição dos entrevistados/as (frequências absolutas) por tipo de deficiência e sexo

Tipo de deficiência	N
Visual	8
Aparelho locomotor	8
Neurológica	5
Oncológica	5
Auditiva	3
Urológica	1
Duas deficiências	2

Sexo	N
Feminino	17
Masculino	15



Caracterização socioprofissional dos entrevistados/as

Distribuição dos entrevistados/as (frequências absolutas) por carreira e Ministério

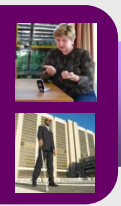
Carreira	N
Técnico Superior	3
Técnico	1
Técnico Profissional	2
Administrativa	14
Auxiliar	7
Forças de Segurança	3
Docente	1
Médica	1

Sexo	N
MTSS	12
MS	8
MAI	3
MADRP	3
MCTES	2
MJ	1
MFAP	1
ME	1
ME	1



Dimensões de Análise

-) Perfil de deficiência, limitações e oportunidades profissionais
-) Percurso profissional e relação com a deficiência
-) Percurso profissional e acessibilidades. Adaptação do local de trabalho à deficiência
-) Disponibilização, utilização das TIC e inserção profissional
-) Evolução na carreira e expectativas profissionais
-) Avaliação dos principais desafios da Administração Pública Portuguesa



Resultados Entrevistas - acessibilidades

Arquitetónica

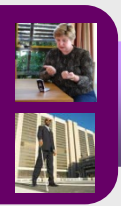
avalecem situações de não adaptação ou de adaptação parcial;

Barreiras arquitectónicas dificultam acesso à formação

Instrumental / Comunicação virtual

IC têm impacto muito positivo no desempenho;

maiores défices - ajudas técnicas e acesso a websites (sobretudo para deficientes visuais e auditivos)



Resultados Entrevistas - acessibilidades

Metodológica e programática

maiores problemas:

Organização do trabalho não contempla necessidades das pessoas com deficiência;

Dificuldades acrescidas no caso de carreiras especiais (Segurança; Saúde; Educação);

Formação, além das dificuldades no acesso arquitectónico e instrumental, formadores não estão preparados.

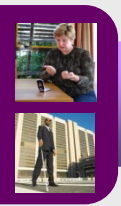
Atitudinais

Acesso pessoal depende da atitude de cada indivíduo face à sua deficiência;

Expectativas negativas sobre evolução futura profissional (novos modelos e estatuto função pública)



Conclusões



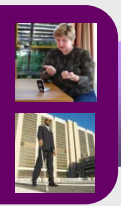
Conclusões - Recomendações

Necessidade de:

Reforçar o *mainstreaming* de políticas públicas com impacto, directo e indirecto, sobre o desenvolvimento do potencial humano das pessoas com deficiência

Áreas prioritárias de intervenção

- ✓ Conhecimento
- ✓ Acessibilidades



Conclusões - Recomendações

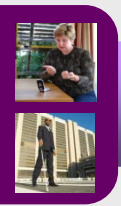
Políticas no âmbito do conhecimento

1) Investimento em estudos sobre

- situação das pessoas com deficiência
- sistematização de critérios para classificação das deficiências

2) Divulgação da informação sobre

- terminologia adequada à problemática da deficiência
- quadro legal e normativo, internacional e nacional, das políticas da deficiência

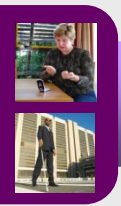


Conclusões - Recomendações

Políticas no âmbito do conhecimento

Promoção da formação orientada para

- o desenvolvimento de competências comportamentais adaptadas à problemática da deficiência, para os dirigentes, outros trabalhadores da Administração Pública e formadores
- a actualização dos conhecimentos sobre as potencialidades das novas tecnologias para a melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiência
- a melhoria do desempenho individual das pessoas com



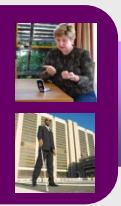
Conclusões - Recomendações

líticas no âmbito das acessibilidades

Arquitectónica

- Introdução do *design* universal nos cursos académicos relacionados com a construção, designadamente, ao nível de infra-estruturas e edifícios públicos
- Promover cursos de sensibilização sobre a importância da aplicação do *design* universal, junto dos gestores de Recursos Humanos e dos Serviços de atendimento ao público, na Administração Pública

Promover a acessibilidade, em termos de mobilidade, nos

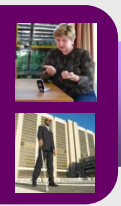


Conclusões - Recomendações

Políticas no âmbito das acessibilidades

Instrumental e na comunicação virtual

- Avaliação da aplicação, aos trabalhadores da Administração Pública, da Resolução do Conselho de Ministros n.º 155/2007, visando a “Acessibilidade pelos cidadãos com necessidades especiais aos sítios da Internet do Governo e dos Serviços da Administração Pública Central”
- Identificação dos défices na acessibilidade, designadamente em termos das ajudas técnicas
- Introduzir os princípios do *design* universal no mobiliário



Conclusões - Recomendações

íticas no âmbito das acessibilidades

Metodológica e problemática

- Tomar em consideração os problemas das pessoas com necessidades especiais, na legislação laboral, na avaliação do desempenho, nos programas de formação, e na organização do trabalho
- Integrar a problemática das pessoas com deficiência na formação pedagógica de formadores



Obrigada

Contacto:
helena.rato@ina.pt