



Atividade 4 – Recomendações consolidadas sobre uma melhor inclusão das pessoas com deficiência nas formações nas áreas dos transportes e da logística

<i>Nível de divulgação</i>	<i>Relatório externo</i>
<i>Resultado do projeto</i>	<i>WP2: A4</i>
<i>Autor(es)</i>	<i>AFT</i>
<i>Colaborador(es)</i>	<i>Todos os parceiros do projeto</i>
<i>Data de entrega</i>	<i>Junho de 2026</i>
<i>Estado (Final / Préliminar)</i>	<i>Final</i>

Índice

Índice	2
O projeto	3
Metodologia	4
Objetivos	6
1. Coordenação geral	7
2. Recursos para financiar as adaptações	10
3. Normas de aptidão física e avaliação médica objetiva	11
4. Padrões curriculares	14
5. Critérios de acesso à formação	15
6. Metodologias de formação	17
7. Avaliação Final	21
8. Local de trabalho	23
9. Sensibilização	26
Conclusão geral	28

O projeto

Cofinanciado pelo programa Erasmus+, o projeto DiTL visa promover a inclusão e a formação de pessoas com deficiência nas profissões dos setores dos transportes e da logística. O consórcio é composto por oito parceiros europeus com competências interdisciplinares e complementares nas áreas dos transportes e da logística, da formação e da deficiência, distribuídos por cinco países europeus: França, Alemanha, Irlanda, Portugal e Espanha.

O DiTL baseia-se na necessidade de reforçar a igualdade e a não discriminação das pessoas com deficiência no seu acesso à formação e ao emprego nos setores dos transportes e da logística, um setor onde estas pessoas continuam a estar largamente sub-representadas. A abertura das profissões dos transportes e da logística às pessoas com deficiência é agora perfeitamente possível, graças às novas tecnologias de compensação da deficiência e a uma melhor consideração das capacidades funcionais dos indivíduos, o que exige um repensar das políticas em matéria de deficiência das organizações de formação e das empresas.

Neste contexto, o DiTL tem como objetivo:

- Reunir partes interessadas de diferentes origens (geográficas e em termos de especialização) para colaborarem e partilharem os seus conhecimentos e know-how;
- Eliminar estereótipos e barreiras institucionais à formação e inclusão de pessoas com deficiência no setor dos transportes e da logística;
- Incentivar a utilização de novas tecnologias e de vários mecanismos de compensação nos processos de formação e integração, a fim de melhorar o acesso ao emprego no setor;
- Sensibilizar e formar os intervenientes na orientação, formação e colocação profissional, bem como as empresas, sobre como apoiar eficazmente as pessoas com deficiência.

Os resultados assumirão a forma de:

1. Recomendações para incentivar que as regulamentações transnacionais e nacionais, bem como as normas de formação, sejam mais inclusivas.
2. Um inventário de soluções tecnológicas e medidas de compensação na Europa para promover a formação e a inclusão de pessoas com deficiência no setor.
3. Um conjunto de ferramentas para facilitar a identificação das medidas de compensação disponíveis, com base nos planos de carreira das pessoas com deficiência no setor dos transportes e da logística.
4. Atividades de sensibilização e formação para os parceiros interessados em cada país parceiro.

Este documento apresenta recomendações destinadas a promover uma maior inclusão nas regulamentações transnacionais e nacionais, bem como nas normas de formação. O grupo de discussão reuniu-se nos dias 6 e 7 de novembro de 2025 em Lisboa, com a participação dos parceiros envolvidos no projeto DiTL.

Metodologia

Antes do grupo de discussão, cada país realizou um workshop nacional de inteligência coletiva com a duração mínima de três horas, com o objetivo de chegar a um acordo sobre as recomendações a apresentar com base na sua experiência nacional. As reuniões decorreram presencialmente, com exceção do workshop alemão. Foram convidados, pelo menos, 10 intervenientes relevantes, incluindo representantes de, pelo menos, 3 grupos de intervenientes da seguinte lista:

- Autoridades públicas (por exemplo, trabalho, EFP, transportes, assuntos relacionados com a deficiência);
- Instituições de formação profissional e escolas de condução;
- Empresas de logística, empregadores e gestores de recursos humanos no setor da logística;
- Parceiros sociais (sindicatos, associações patronais);
- Representantes de trabalhadores com deficiência;
- Especialistas em medicina do trabalho e acessibilidade no local de trabalho;
- Instituições de colocação e aconselhamento.

Antes do workshop, os participantes receberam os seguintes documentos na sua língua nacional:

- O resumo do produto final WP2A1: Análise comparativa dos requisitos de aptidão para empregos nos setores dos transportes e da logística e o seu impacto na inclusão de pessoas com deficiência nestes setores;
- O resumo do produto WP2A2: Análise comparativa da acessibilidade às cartas de condução;
- O resumo do produto WP2A3: Inventário dos quadros de formação em transportes e logística em cada país do ponto de vista da inclusão;
- O relatório nacional do seu país sobre a inclusão dos quadros de formação.

Caso algumas partes interessadas não pudessem participar, foram realizadas entrevistas, que ajudaram a definir os objetivos do workshop, devendo as conclusões dessas entrevistas ser apresentadas pelo anfitrião aos participantes.

Objetivos

Espera-se que o WP2A4 conduza à elaboração de recomendações na sequência da organização de um workshop de inteligência coletiva em cada país parceiro, com as partes interessadas-alvo identificadas antecipadamente pelos parceiros (por exemplo, autoridades competentes, organismos de formação, especialistas em deficiência, medicina do trabalho, etc.) (Idiomas: EN, FR, GE, PT, SP).

Estas atividades iniciais do WP2 A 1, 2 e 3 contribuirão para os argumentos que serão utilizados para elaborar recomendações nacionais e transnacionais com as partes interessadas em cada país. A divulgação destas recomendações, resultado destas várias atividades, constituirá um «apelo à ação» para melhorar a inclusão das pessoas com deficiência na formação e nas carreiras nas áreas dos transportes e da logística.

O documento que se segue está dividido por tipo de questão, com uma descrição da mesma, ilustrada com exemplos nacionais e seguida de recomendações do grupo de discussão.

1. Coordenação geral

Existe interesse na utilização de um banco de recursos informativos, contactos e, talvez, materiais didáticos e soluções técnicas. Há uma necessidade real de garantir percursos profissionais; um exemplo poderia ser a criação de uma rede entre as partes interessadas e a coordenação das suas atividades, para que os especialistas em coordenação, recursos e trabalho em rede possam atualizar os seus conhecimentos e desenvolver as suas competências. Além disso, cada pessoa com deficiência necessita de uma pessoa que coordene todos os intervenientes em torno do seu percurso.

Exemplos

- **França:** É necessária formação e sensibilização entre os responsáveis pela integração de pessoas com deficiência nas empresas, os conselheiros dos centros de emprego locais, a France Travail (a agência nacional de emprego francesa) e os serviços estatais descentralizados. Seria igualmente benéfico sensibilizar os médicos do trabalho, os responsáveis pela integração de pessoas com deficiência em organizações de formação e centros de formação de aprendizes (CFA), bem como os psicólogos do trabalho da France Travail.
- **Irlanda:** Existe uma necessidade clara de uma fonte centralizada de informação, recursos e contactos relacionados com a inclusão de pessoas com deficiência na formação e no emprego (particularmente no setor dos transportes e da logística). Atualmente, a informação está dispersa por várias agências e não existe um sistema coordenado que ligue indivíduos, prestadores de formação, empregadores e serviços de apoio a pessoas com deficiência. Igualmente importante é a coordenação dos percursos profissionais para pessoas com necessidades adicionais, uma vez que não existe atualmente um caminho claro para o emprego.
- **Portugal:** Existem iniciativas que se sobrepõem ou, inversamente, lacunas na resposta. Os candidatos e as empresas enfrentam múltiplas burocracias e falta de coordenação. Os recursos públicos estão dispersos, o que reduz o impacto.
- **Espanha:** O sistema espanhol carece de um mecanismo integrado para coordenar os múltiplos intervenientes envolvidos no apoio aos formandos com deficiência na formação em transportes e logística. As avaliações médicas, as adaptações da formação, os pedidos de financiamento e as adaptações no local de trabalho são geridos por diferentes entidades, tais como a DGT, o SEPE, as autoridades regionais de educação e os serviços sociais, com uma comunicação limitada entre elas. Esta fragmentação gera atrasos e incerteza para os formandos.
- **Alemanha:** Na Alemanha, várias instituições estão envolvidas no apoio a pessoas com deficiência, incluindo serviços de emprego, seguros de pensões, gabinetes de inclusão, câmaras, prestadores de formação e estruturas de apoio regionais. As responsabilidades estão frequentemente fragmentadas e a comunicação entre as instituições nem sempre é clara. Isto pode dificultar o acesso ao apoio, tanto para os indivíduos como para os empregadores.

Recomendações

- Desenvolver um centro nacional de recursos partilhados *online* para facilitar o acesso a especialistas, materiais didáticos, soluções técnicas e orientações sobre adaptações razoáveis. Este centro nacional poderia contar com o apoio de delegações regionais ou locais, uma vez que os recursos são mais fáceis de partilhar a nível local (cada país deve definir o que entende por «local»: pode ser regional, federal, etc.) e cria oportunidades para que as partes interessadas se reúnam.
 - Base de dados nacional das partes interessadas (ministérios, agências estatais, fundos, centros de formação, organizações de pessoas com deficiência que trabalham no setor, agências de emprego, empregadores, sindicatos de trabalhadores, companhias de seguros...): pode ser solicitado a várias partes interessadas que implementem as adaptações. No entanto, nem todas as partes interessadas têm conhecimento umas das outras. Um diretório com todas as partes interessadas a nível nacional pode facilitar o processo.
 - Diretório de formadores especializados com as suas áreas de especialização.
 - Um conjunto partilhado de equipamento disponível, incluindo veículos adaptados e outros materiais especializados.
- Criar e coordenar uma rede nacional de partes interessadas: esta rede colaborativa incluiria entidades públicas, associações setoriais e outras partes interessadas, tais como companhias de seguros.
- Criar uma rede nacional de veículos adaptados e/ou outro equipamento material (a frota pública pode constituir uma primeira iniciativa).
- Organizar formação para formadores com uma abordagem normalizada da UE: as aptidões e competências poderiam ser classificadas de acordo com as normas ESCO e seriam elegíveis para microcréditos. Um «dia de formação de formadores» a nível nacional ou internacional daria visibilidade a esta formação especializada.
- Criar um apoio multidisciplinar a centros de formação e empresas.
- Designar um ponto de contacto único, como um coordenador de casos ou um conselheiro de emprego para pessoas com deficiência, para apoiar cada indivíduo e fazer a ligação entre prestadores de ensino, empregadores, profissionais de saúde e agências estatais.
- Criar um folheto personalizado com o histórico de adaptações da pessoa, que a acompanharia ao longo da formação e do emprego (no respeito pela legislação nacional relativa ao RGPD).
- Criar um protocolo de encaminhamento padronizado com um formulário de transferência simples e pessoas de contacto claras. Isto garante que os centros

de formação, os empregadores e as agências de apoio saibam exatamente quem contactar em cada etapa do processo de inclusão.

2. Recursos para financiar as adaptações

Para proporcionar adaptações e, além disso, garantir que essas adaptações sejam adequadas à pessoa em questão, são necessários recursos financeiros para cobrir os custos dos profissionais responsáveis pela avaliação e aconselhamento, bem como dos materiais. A falta de recursos financeiros constitui um grave obstáculo à inclusão das pessoas com deficiência.

Ilustrações

Destacam-se dois modelos na Europa.

- **A França**, que estabelece quotas de trabalhadores com deficiência para todas as organizações empregadoras (6 % de pessoas com deficiência para qualquer organização com mais de 20 colaboradores), cobra multas aos empregadores que não respeitem as quotas. Estas multas são transferidas para a AGEFIPH, que financia as adaptações que os formandos ou trabalhadores com deficiência solicitam para poderem estudar ou trabalhar.
- **A Espanha** tem uma abordagem diferente: a sua lotaria nacional, a ONCE, doa os seus lucros à Fundação ONCE, que financia as adaptações que os formandos ou trabalhadores com deficiência solicitam para poderem estudar ou trabalhar.

Recomendações

Tendo em conta os custos das adaptações, os centros de formação e os empregadores só se comprometerão a providenciar essas adaptações se os custos não tiverem impacto no seu orçamento.

- Os modelos francês e espanhol são, portanto, exemplos que envolvem legislação para criar quotas e multas pelo incumprimento das mesmas.
- Uma alternativa a considerar seria a criação de um fundo patronal para equipamento de adaptação.
- Um grupo de trabalho interministerial do Governo (Transportes, Educação, Finanças e Proteção Social) poderia garantir uma abordagem coerente e coordenada em matéria de políticas, financiamento e iniciativas de inclusão.
- **Desenvolver um guia online claro e passo a passo sobre as vias de financiamento. Este deve indicar aos empregadores e aos centros de formação exatamente quais**

os custos de adaptação que são cobertos, qual a instituição responsável pelo seu pagamento e como se candidatar.

3. Normas de aptidão física e avaliação médica objetiva

Restrições médicas significativas que não tenham em conta adaptações tecnológicas ou funcionais podem criar exclusão. Embora necessárias, as regulamentações rigorosas de segurança e saúde no setor dos transportes limitam as possibilidades de adaptação, criando um equilíbrio difícil entre segurança e inclusão. Além disso, é necessária uma avaliação objetiva para garantir a aplicação correta das regulamentações. Em vários países, o processo de obtenção de relatórios médicos que certifiquem a aptidão para profissões nos setores dos transportes ou da logística pode ser moroso e dispendioso.

Ilustrações

- **França:** O serviço responsável pela avaliação da aptidão para aceder à formação em transportes e logística denomina-se PECF. Este serviço também define as adaptações necessárias para garantir uma formação adequada. Dependendo da região, o tempo necessário para aceder ao PECF varia consideravelmente e, de um modo geral, existe uma necessidade clara de o implementar em novos locais, para além dos quatro já existentes.
- **Irlanda:** A avaliação da aptidão de uma pessoa para conduzir baseia-se nas Orientações sobre Aptidão Médica para Conduzir (Sláinte agus Tiomáint), [disponíveis aqui](#). As orientações, que incluem normas médicas, aplicam-se tanto aos titulares de cartas de condução do Grupo 1 como do Grupo 2. Foram concebidas para auxiliar os médicos (clínicos gerais) e outros profissionais de saúde. Além disso, organizações como a Irish Wheelchair Association e empresas de adaptação de veículos podem avaliar condutores com deficiências físicas para determinar quais as adaptações que podem ser necessárias para os ajudar a continuar ou a regressar à condução após uma doença ou lesão. Outra opção é uma Avaliação de Condução em Estrada, realizada por um avaliador qualificado, para determinar se uma pessoa continua apta para conduzir.
- **Portugal:** O processo de obtenção de relatórios médicos que certifiquem a aptidão para profissões no setor dos transportes é frequentemente moroso e dispendioso. Os requisitos médicos e de aptidão para as profissões no setor dos transportes baseiam-se, supostamente, em evidências científicas atuais, mas podem também refletir, em certa medida, perceções desatualizadas sobre as capacidades das pessoas com deficiência. Os requisitos médicos genéricos não têm em conta as adaptações e nem sempre se baseiam em avaliações funcionais individualizadas.
- **Espanha:** As pessoas com deficiência que pretendam aceder a formação na área dos transportes ou da logística têm de se submeter a uma avaliação médica e psicofísica nos Centros de Reconhecimento de Condutores autorizados pela Direção-Geral do Trânsito (DGT). Embora o sistema permita uma aprovação condicional («Apto com restrições»), na prática, o processo é frequentemente moroso, fragmentado e dispendioso. A coordenação entre avaliadores médicos, escolas de condução e centros de formação profissional é limitada, o que resulta em avaliações repetidas e na falta de orientações claras sobre possíveis adaptações.
- **Alemanha:** Os requisitos médicos e de segurança foram apontados como barreiras importantes na Alemanha, especialmente para profissões relacionadas com a condução. Os participantes apoiaram a ideia de abordagens de avaliação mais práticas e funcionais, tais como procedimentos

semelhantes aos do PECF ou avaliações baseadas em simuladores, como forma de compreender melhor as capacidades individuais e as necessidades de apoio.

Recomendações

- Os testes de nivelamento, como o PECF francês, são claramente excelentes ferramentas para traçar o percurso profissional a seguir por pessoas com deficiência: devem incluir uma avaliação médica adaptada aos requisitos de transportes e logística, juntamente com recomendações claras sobre as adaptações necessárias. A avaliação deve ser multidimensional e integrar perspetivas médicas, funcionais, contextuais, profissionais e sociais.
- O estado atual do conhecimento sobre o que é relevante em termos de segurança no que diz respeito à inclusão de pessoas com deficiência carece de evidências comprovadas. É necessária investigação sobre tecnologias de apoio para fundamentar medidas de segurança e inclusão. Além disso, é necessário sensibilizar os médicos de clínica geral para as diretrizes relativas à aptidão médica para conduzir.
- O ensino secundário oferece aulas sobre condução segura. Estas aulas constituem um excelente meio para promover a sensibilização e a inclusão, demonstrando que as pessoas com deficiência também podem conduzir, desde que tenham acesso a adaptações.

4. Padrões curriculares

A definição dos resultados de aprendizagem é frequentemente inflexível ou sujeita a uma interpretação que carece de inclusão, impedindo a conclusão do curso.

Exemplos

- **França:** Algumas certificações têm requisitos de comunicação que devem ser analisados para determinar se são possíveis e acessíveis soluções alternativas.
- **Irlanda:** Os cursos de formação na Irlanda podem ser demasiado rígidos (abordagem de «tamanho único») ou não estar concebidos com flexibilidade suficiente. Algumas pessoas, especialmente aquelas com necessidades ou capacidades adicionais, têm dificuldade em concluir o curso.
- **Portugal:** Verifica-se uma falta de consultoria técnico-pedagógica devido à ausência de equipas técnicas que apoiem as entidades de formação na adaptação de currículos e programas, na seleção e utilização de tecnologias de apoio, na conceção de avaliações acessíveis e justas e na resolução de desafios pedagógicos específicos.
- **Espanha:** Embora tenham sido desenvolvidos programas específicos, como o IFE, para estudantes com deficiências ligeiras ou moderadas, as qualificações gerais nas áreas dos transportes e da logística raramente incluem mecanismos estruturados para adaptar conteúdos, metodologias ou critérios de avaliação. A ausência de equipas técnico-pedagógicas especializadas dificulta aos formadores a conceção e aplicação de estratégias inclusivas.
- **Alemanha:** A Alemanha possui um sólido sistema dual de formação profissional. No entanto, os participantes no workshop indicaram que a inclusão nem sempre é implementada de forma sistemática em todos os percursos de formação. Métodos de formação adaptados, apoio individual, orientação e modalidades de aprendizagem flexíveis foram considerados relevantes para melhorar o acesso e a participação.

Recomendações

- Um currículo adaptado deve aceitar materiais modificados, métodos de ensino e avaliações alternativos e favorecer o apoio individualizado ao longo da formação. Nessa mesma perspetiva, a atualização dos cursos existentes constitui uma oportunidade para os ajustar de modo a adequá-los aos formandos com necessidades adicionais
- Uma descrição mais precisa e bem definida das competências facilita a determinação dos procedimentos de avaliação.

5. Critérios de acesso à formação

Persistem atitudes discriminatórias e baixas expectativas relativamente à capacidade das pessoas com deficiência para desempenhar funções nos setores dos transportes e da logística. Tal impede as pessoas com deficiência de considerarem essa formação ou até de as dissuadir de ponderarem essa opção.

Em vários países, a formação em transportes e logística implica custos significativos, especialmente quando são necessárias adaptações específicas ou apoio adicional. Embora exista apoio, o acesso ao financiamento para formação adaptada nem sempre é rápido ou suficiente para cobrir todas as necessidades.

A escassez de veículos de formação adaptados a diferentes tipos de deficiência é um problema comum. Quando existem veículos adaptados disponíveis, estes não são em número suficiente para dar resposta ao número de potenciais formandos em causa.

Muitos centros de formação não dispõem de instalações totalmente acessíveis, incluindo rampas, elevadores, casas de banho adaptadas e áreas de circulação adequadas.

Ilustrações

- **França:** Surge uma questão específica no que diz respeito à adaptação dos horários de formação em geral, particularmente quando estes são financiados pela France Travail, ou por qualquer outro quadro que envolva um sistema de remuneração fixa e durações não flexíveis (mesmas datas de início e fim para todos). Se a remuneração não puder ser mantida, a pessoa com deficiência não poderá aceder à formação.
- **Irlanda:** Na Irlanda, não existe um percurso claro para o acesso à educação ou à formação no setor dos transportes e da logística, nem cursos especificamente centrados nesta área. Para as pessoas com necessidades adicionais que estejam interessadas em seguir uma carreira nos transportes e na logística, não existem atualmente centros de formação equipados com veículos adaptados que lhes permitam explorar e testar se o setor lhes é adequado. Além disso, nem todos os centros de formação na Irlanda são acessíveis a cadeiras de rodas.
- **Portugal:** O apoio inclui a elaboração de planos de formação individualizados. No entanto, este apoio é frequentemente fragmentado e de difícil acesso. A formação implica custos significativos, especialmente quando são necessárias adaptações específicas ou apoio adicional. O acesso ao financiamento para formação adaptada nem sempre é rápido ou suficiente para cobrir todas as necessidades
- **Espanha:** Os estereótipos persistentes sobre as capacidades profissionais das pessoas com deficiência continuam a constituir uma barreira ao acesso à formação em transportes e logística. Embora algumas administrações regionais ofereçam bolsas de estudo ou subsídios para formação adaptada, os procedimentos são morosos e os montantes são frequentemente insuficientes para cobrir os custos reais, especialmente quando são necessárias tecnologias de apoio ou veículos adaptados. O número de centros de formação com instalações acessíveis e veículos adaptados para pessoas com deficiências físicas ou sensoriais continua a ser muito limitado.
- **Alemanha:** Na Alemanha, o acesso à formação em transportes e logística pode ser afetado por requisitos médicos e de segurança, pela disponibilidade limitada de veículos ou ferramentas adaptados e por informações pouco claras sobre as opções de apoio. Os participantes referiram que as barreiras administrativas e informativas podem desmotivar tanto os formandos como os empregadores antes do início da formação.

Recomendações

- Percursos claros e inclusivos para a formação em transportes e logística, incluindo módulos adaptados a pessoas com deficiências físicas, sensoriais ou de aprendizagem.
- Uma «auditoria de acessibilidade» aos centros de formação (especialmente de condução).
- Todos os países devem aumentar o número de centros de formação equipados com veículos adaptados e instalações acessíveis, de modo a acomodar formandos com necessidades diversas. Em alguns casos, poderá ser interessante financiar a Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária para que esta forneça um autocarro e um camião adaptados para fins de formação ou de teste.

6. Metodologias de formação

De um modo geral, verifica-se uma falta significativa de formadores com competências específicas para trabalhar com pessoas com diferentes tipos de deficiência. Muitos programas de formação seguem abordagens padronizadas, sem ter em conta as adaptações metodológicas necessárias. Quando existem conselheiros em matéria de deficiência — profissionais que acompanham a pessoa com deficiência —, estes especialistas carecem, por vezes, do nível adequado de informação para melhor ajudar a pessoa com deficiência. Quando há falta de sensibilização por parte do centro de formação, os ajustes materiais e organizacionais não são devidamente efetuados ou nem sequer são realizados.

Ilustrações

- **França:**
 - Adaptação dos métodos de ensino e avaliação (escolha dos métodos de comunicação e dos ambientes de ensino, ritmo da formação, etc.) e disponibilização de ferramentas digitais adequadas (tablets, língua gestual francesa, etc.); por exemplo, nem todos os centros de formação disponibilizam tradução em língua gestual para os vídeos sobre a carta de condução.
 - A disponibilidade de especialistas em deficiência para apoiar o centro de formação e o tempo necessário para aceder às adaptações
- **Irlanda:** A Irlanda carece de formadores qualificados especializados na formação de pessoas com necessidades adicionais no setor dos transportes e da mobilidade. Muitos centros de formação não estão equipados para proporcionar as adaptações necessárias aos métodos de ensino e avaliação, tais como oferecer diferentes opções de comunicação, ajustar o ritmo da formação ou utilizar ferramentas digitais adequadas, como iPads/tablets ou interpretação em língua gestual. Por exemplo, nem todos os centros de formação disponibilizam tradução em língua gestual para os vídeos oficiais da teoria da carta de condução.
- **Portugal:** Muitos programas de formação seguem abordagens padronizadas sem ter em conta as adaptações metodológicas necessárias. Os formandos com deficiência abandonam os cursos porque não conseguem acompanhar metodologias não adaptadas. Os formadores sentem-se inseguros e carecem das competências necessárias para apoiar adequadamente os formandos com necessidades específicas. A qualidade da formação fica comprometida. No entanto, existem algumas iniciativas empresariais que oferecem formação em logística especificamente adaptada a pessoas com deficiência, incluindo metodologias de formação específicas.
- **Espanha:** Os professores e formadores do sistema espanhol de EFP enfrentam frequentemente desafios significativos ao abordar as necessidades específicas de aprendizagem dos alunos com deficiência, particularmente em áreas técnicas como os transportes e a logística. Embora muitos centros demonstrem um forte compromisso com a inclusão, verifica-se uma falta generalizada de formação formal em metodologias inclusivas, tecnologias de apoio e estratégias de comunicação adaptativas. Os professores envolvidos na IFE manifestaram uma necessidade premente de desenvolvimento profissional especializado para compreender melhor a diversidade funcional e conceber experiências de aprendizagem personalizadas que garantam a equidade nos resultados da formação.
- **Alemanha:** Os métodos de formação práticos e centrados na pessoa são importantes para a inclusão. As abordagens relevantes incluem a aprendizagem estruturada, a comunicação simplificada, a orientação, o coaching e os materiais didáticos adaptados. Formatos de formação de curta duração ou microcredenciais foram também discutidos como possíveis formas de sensibilizar formadores e empregadores.

Recomendações

- Desenvolver metodologias flexíveis de ensino e aprendizagem que respondam às necessidades individuais de cada formando, incluindo ritmos diferenciados e certificação modular e/ou parcial, materiais em formatos acessíveis e múltiplas formas de avaliação.
- Promover projetos-piloto e investigação aplicada sobre metodologias inovadoras de formação inclusiva nos setores dos transportes e da logística, com divulgação dos resultados.
- Utilizar tecnologias de apoio para compensar limitações funcionais, desde software de leitura de ecrã a sistemas de comando por voz e adaptações ergonómicas.
- Utilizar modelos de formação que permitam tempo adicional, pausas, uma distribuição diferente da carga de trabalho ou componentes à distância, quando apropriado.
- Apoiar equipas que incluam formadores, psicólogos, terapeutas ocupacionais e técnicos de reabilitação, garantindo um apoio holístico, juntamente com uma Rede de Apoio Técnico-Pedagógico para ajudar os centros de EFP na área dos transportes e da logística a adaptar os currículos, os materiais e os métodos de ensino
- Introduzir uma certificação de nível superior para Instrutores de Condução Aprovados (ADI) dispostos/interessados em aprofundar a sua formação para trabalhar com alunos com necessidades adicionais.
- Lançar uma campanha coordenada de sensibilização pública, liderada pela Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária, para promover a sensibilização para as opções de «Acomodações Especiais» disponíveis para indivíduos com necessidades adicionais.
- Conceber módulos de formação curtos e práticos para instrutores e gestores de empresas, baseados em situações reais no local de trabalho. Estes devem abranger temas como saúde mental, barreiras de comunicação, apoio ao autismo e gestão de alterações no desempenho profissional.

7. Avaliação Final

Os métodos de avaliação são frequentemente inflexíveis e não têm em conta as adaptações necessárias para serem inclusivos, tornando impossível para a pessoa com deficiência passar no exame, mesmo que, com adaptações, essa mesma pessoa fosse capaz de trabalhar. Além disso, muitas vezes, os avaliadores não têm formação para avaliar pessoas com deficiência, pelo que não conseguem dar instruções adequadas à pessoa e não têm a consciência necessária para ajustar o seu julgamento.

Ilustrações

- **França:** Os materiais de avaliação devem recorrer mais a ferramentas adequadas, especialmente no que diz respeito às qualificações profissionais (adaptação de ferramentas digitais, testes prévios à implementação antes da replicação a nível nacional e da adoção por todas as partes interessadas nacionais, etc.). Os membros dos painéis de avaliação (avaliadores) devem receber mais formação sobre deficiências, e devem ser divulgados exemplos de situações de avaliação adaptadas para ilustrar boas práticas em matéria de inclusão
- **Irlanda:** Na Irlanda, os métodos de avaliação nos processos de formação e certificação continuam a ser inflexíveis e nem sempre são concebidos tendo em conta a inclusão. Isto pode criar barreiras desnecessárias para as pessoas com necessidades adicionais, que podem ter as competências e a capacidade para desempenhar a função, mas não conseguem demonstrá-lo em condições de avaliação «normais». Outra questão é que os avaliadores/formadores recebem, muitas vezes, pouca ou nenhuma formação em matéria de sensibilização para a deficiência ou de inclusão. Consequentemente, têm dificuldade em dar instruções claras aos candidatos com necessidades adicionais ou em avaliar de forma justa o desempenho quando podem ser necessários ajustamentos.
- **Portugal:** Existe uma discrepância nos critérios e limiares de avaliação consoante o tipo de deficiência. O limiar de 60 % exigido para o Certificado de Deficiência Multiusos é considerado demasiado restritivo, excluindo muitas pessoas com limitações funcionais significativas que beneficiariam de apoio. Verifica-se uma falta de consideração do contexto profissional específico na avaliação, avaliações pouco frequentes que não acompanham a evolução das condições e critérios que penalizam certos tipos de deficiência.
- **Espanha:** As práticas de avaliação na formação em transportes e logística em Espanha continuam, em grande parte, padronizadas e nem sempre têm em conta as necessidades individuais dos formandos com deficiência. Embora a regulamentação permita certas adaptações, a sua aplicação é inconsistente e depende frequentemente da sensibilização do centro ou dos recursos disponíveis. A maioria dos avaliadores e examinadores carece de formação específica sobre avaliação inclusiva, o que leva a dificuldades em fornecer instruções claras, interpretar o desempenho de forma justa ou aplicar métodos de avaliação alternativos.
- **Alemanha:** O «*Nachteilsausgleich*»¹ é considerado um instrumento importante para garantir condições de exame justas na Alemanha. No entanto, orientações mais claras poderiam ser úteis, mesmo que as adaptações devam continuar a ser individuais e específicas para cada caso. O

objetivo não é baixar os padrões profissionais, mas sim permitir formas justas de demonstrar competência.

Recomendações

- Adaptar a avaliação para que seja tão inclusiva quanto a formação, de modo a que a pessoa se encontre numa situação o mais próxima possível da realidade do seu local de trabalho adaptado: o sistema de avaliação deve ser funcional e conduzido numa perspetiva profissional, avaliando capacidades em contextos de trabalho específicos, em vez de percentagens abstratas de deficiência.
- Criar uma iniciativa nacional de «Formação de Formadores» para melhorar as competências dos instrutores de condução e formadores profissionais em matéria de sensibilização para a deficiência, comunicação, ensino inclusivo e métodos de avaliação.

8. Local de trabalho

Quando os formandos realizam estágios, é necessário que existam adaptações razoáveis no local de trabalho: estas podem passar por equipamento adaptado, tarefas flexíveis, medidas de acessibilidade...

Assim que o formando se formar, é interessante transferir as adaptações feitas para a formação para o local de trabalho. Isso poderia facilitar a integração profissional dos formandos, mas também poderia ser uma forma de partilhar os custos da adaptação.

¹ O «*Nachteilsausgleich*» refere-se a adaptações razoáveis na formação ou nos exames para formandos com deficiência ou necessidades específicas de apoio. Entre os exemplos contam-se o tempo adicional, formatos de exame adaptados, tecnologias de apoio ou salas de exame separadas. Estas medidas não reduzem o nível profissional exigido; visam proporcionar condições justas para a demonstração de competências.

Ilustrações

- **França:** A transferência de equipamento de uma organização para outra levanta várias questões sobre:
 - O custo da transferência,
 - O desgaste do equipamento ou das adaptações,
 - O tamanho e a portabilidade da adaptação,
 - O apoio de um consultor para destacar essa portabilidade,
 - A compatibilidade das marcas de veículos com os acessórios externos.
- **Irlanda:** A necessidade de adaptações razoáveis durante os estágios é reconhecida pela legislação em matéria de igualdade e emprego, mas o apoio pode variar significativamente consoante o empregador e a natureza do estágio. Os estagiários com necessidades adicionais requerem frequentemente adaptações, tais como equipamento de apoio, tarefas de trabalho flexíveis ou medidas de acessibilidade física; no entanto, estas nem sempre são planeadas ou financiadas de forma consistente. A criação de um sistema para transferir as adaptações já realizadas durante a formação para o local de trabalho tornaria o processo de integração muito mais harmonioso. Contribuiria para manter a continuidade do apoio ao indivíduo, partilhando simultaneamente os custos e a responsabilidade pelas adaptações entre os centros de formação, os organismos de financiamento e os empregadores.
- **Portugal:** O Instituto da Mobilidade e dos Transportes é responsável pela certificação técnica de veículos adaptados, garantindo que as adaptações cumprem os requisitos de segurança. A falta de veículos adaptados a diferentes tipos de deficiência é um dos obstáculos mais significativos. A rede de veículos adaptados é limitada e geograficamente concentrada. Muitos centros de formação não dispõem de instalações totalmente acessíveis. As iniciativas empresariais incluem adaptações aos postos de trabalho e metodologias de formação específicas. As organizações muitas vezes desconhecem as adaptações necessárias, os apoios disponíveis e as estratégias de integração eficazes. Não existe uma entidade clara para liderar e coordenar os processos de mentoria empresarial nesta área. Os trabalhadores com deficiência receiam represálias caso denunciem a falta das adaptações necessárias. O acesso às funções laborais exige possíveis adaptações e tecnologias de apoio.
- **Espanha:** quando os formandos com deficiência concluem os estágios, as adaptações razoáveis nas empresas continuam a ser limitadas e dependem em grande medida da sensibilização e da boa vontade do empregador. Além disso, existe pouca coordenação entre os centros de formação e as empresas de acolhimento para garantir que as adaptações utilizadas durante a formação sejam mantidas ou transferidas para o local de trabalho assim que a pessoa for contratada.
- **Alemanha:** Os participantes salientaram que a inclusão não se limita à formação ou à colocação profissional. A manutenção do emprego a longo prazo foi identificada como um desafio importante, especialmente quando o apoio estruturado é reduzido após os primeiros meses de emprego. O «Job

Carving» foi também discutido como uma abordagem útil para adaptar as tarefas às capacidades individuais e às necessidades de apoio.

Recomendações

- Criar uma janela pop-up nas agências de emprego para indicar as adaptações necessárias para garantir a inclusão da pessoa.
- Conceder subsídios ou incentivos fiscais aos empregadores que invistam em adaptações no local de trabalho ou que contratem e formem trabalhadores com deficiência no setor dos transportes.
- Estabelecer parcerias estatais com partes interessadas do setor privado para proporcionar oportunidades de emprego aos participantes que concluem programas de formação específicos.
- Permitir a reutilização ou transferência de equipamento de formação adaptado para a empresa que acolhe o formando.
- Criar um programa ou parceria para proporcionar oportunidades às pessoas que concluírem a formação.
- Criar uma rede de empresas mentoras que partilhem experiências.
- Estabelecer uma verificação de acompanhamento obrigatória aos 6 e 12 meses após a colocação profissional. Um coordenador verificará se as adaptações no local de trabalho continuam a funcionar bem e se o trabalhador ou a entidade empregadora necessita de apoio adicional.

9. Sensibilização

É necessário realizar formação e ações de sensibilização junto de todas as partes interessadas.

Exemplos

- **França:** Nem todas as partes interessadas estão devidamente informadas sobre as iniciativas e soluções existentes, o que tem impacto no nível de informação disponível para as pessoas com deficiência e na qualidade do apoio que recebem.
- **Irlanda:** Atualmente, não existem oportunidades de formação e emprego no setor dos transportes e da logística para pessoas com necessidades adicionais.
- **Portugal:** Falta geral de sensibilização e informação na sociedade sobre os direitos e as capacidades das pessoas com deficiência. Os conteúdos relativos à deficiência e à inclusão devem ser integrados nos programas curriculares, na formação de professores e educadores, em programas de sensibilização nas universidades e nos centros de formação profissional, bem como na promoção do contacto direto entre estudantes com e sem deficiência.
- **Espanha:** Existe uma necessidade generalizada de sensibilizar todas as partes interessadas (instituições de formação, empregadores e administrações públicas) para a inclusão das pessoas com deficiência no setor dos transportes e da logística. Apesar dos progressos registados nos últimos anos, a perceção da deficiência continua frequentemente associada à limitação, em vez de à capacidade.
- **Alemanha:** Os participantes descreveram a acessibilidade como um conceito mais abrangente do que a infraestrutura física. Mencionaram a comunicação, a linguagem simplificada, a segurança psicológica, o apoio a pessoas com autismo ou necessidades relacionadas com a saúde mental e a adaptação individual do local de trabalho. A sensibilização deve, por conseguinte, ser prática e estar ligada a situações reais no local de trabalho.

Recomendações

- Criar um grupo de trabalho interministerial (Transportes, Educação, Finanças e Proteção Social) para garantir uma abordagem coerente e coordenada em matéria de políticas, financiamento e iniciativas de inclusão.
- Desenvolver estratégias nacionais de sensibilização, atuando a vários níveis e visando públicos diversos através de múltiplos canais e abordagens.
- Reforçar as inspeções e o controlo da aplicação da regulamentação antidiscriminatória.
- Desenvolver uma plataforma online partilhada que ligue as entidades de formação, as empresas e os formandos aos recursos disponíveis e às oportunidades de financiamento.
- Implementar programas de sensibilização nas empresas que empregam pessoas com deficiência;
- Criar formação para gestores e colegas de trabalho.
- Desenvolver políticas internas contra a discriminação.
- Criar mecanismos confidenciais para a denúncia de casos de discriminação.
- Criar programas de sensibilização em universidades e centros de formação profissional.

Conclusão geral

Em conclusão, os parceiros delineiam uma estratégia abrangente para melhorar a inclusão das pessoas com deficiência na formação e no emprego nos setores dos transportes e da logística. Salientam a necessidade de coordenação nacional, financiamento sem impacto nos custos e normas inclusivas em toda a formação, avaliação e locais de trabalho. As principais medidas incluem a criação de um centro nacional de recursos *online* e de redes de parceiros interessados, a disponibilização de coordenadores de casos para apoio individualizado e a garantia de mecanismos financeiros, tais como fundos de adaptação para empregadores ou sistemas baseados em quotas, para que as adaptações não tenham impacto nos custos.

Recomenda ainda currículos flexíveis, métodos de ensino e avaliação adaptados e formação especializada para formadores e avaliadores. A melhoria do acesso a veículos adaptados, instalações acessíveis e tecnologias de apoio é essencial para eliminar barreiras práticas, o que pode ser feito através de bases de dados e diretórios. Por fim, o documento apela à criação de um grupo de trabalho interministerial e de uma plataforma *online* partilhada para alinhar as políticas, o financiamento e as iniciativas de sensibilização, garantindo uma abordagem consistente e inclusiva à integração das pessoas com deficiência no setor dos transportes e da logística.

Algumas das recomendações formuladas serão implementadas através dos pacotes de trabalho 4 e 5 do DiTL. É o caso da criação de uma “caixa de ferramentas” (*toolbox*) *online* que conterá um vasto leque de soluções. O percurso de e-learning será também uma ferramenta para formar os formadores, de modo a compreenderem melhor as necessidades das pessoas com deficiência. O dia de disseminação reunirá numa mesma sala as diferentes partes interessadas, o que constitui o primeiro passo para a criação de uma rede nacional.