

Perceções da pessoa com deficiência face à formação e ao trabalho

Ana Patrícia Dias Oliveira

*Dissertação apresentada à Escola Superior de Educação de Bragança para a
obtenção do Grau de Mestre em Educação Social*

Orientada por

Professora Doutora Ana Raquel Russo Prada

Bragança, junho de 2020

Perceções da pessoa com deficiência face à formação e ao trabalho

Ana Patrícia Dias Oliveira

*Dissertação apresentada à Escola Superior de Educação de Bragança para a
obtenção do Grau de Mestre em Educação Social*

Orientada por

Professora Doutora Ana Raquel Russo Prada

Bragança, junho de 2020

À avó Maria e ao Avô José que partiram cedo demais.

Por todo o amor, dedicação e proteção.

Agradecimentos

Esta dissertação de mestrado demarca o final de uma etapa necessária da minha vida enquanto estudante. Desta forma surge a necessidade de agradecimento a todos aqueles que contribuíram para o alcance de mais uma vitória, espera-se que de muitas, ainda.

Inicialmente aos meus pais, que sempre me apoiaram e nunca duvidaram da concretização deste objetivo. Sendo eles o meu suporte em todas as situações.

À professora Doutora Ana Raquel Russo Prada pela orientação, pela transmissão de conhecimentos mas sobretudo pelas palavras de motivação nas horas mais difíceis desta caminhada, que foi sempre nossa.

Aos meus sobrinhos, Miguel e Gabriel, que mesmo sem saberem são a motivação de muitos dos meus objetivos. Ao meu irmão, Bruno e à minha cunhada Helena pelas palavras na hora certa.

À minha irmã, filha de outra mãe, Cláudia Oliveira, que sempre me transmitiu força e coragem para lutar pelos meus objetivos.

À restante família que de uma maneira ou de outra me apoiaram, sempre.

Aos meus confidentes mais próximos, Cristiana Sousa, Paulo Gomes, Vanessa Felgueiras, Eliana Rodrigues, Ana Coelho, João Ferreira, Filipa Leal, Liliana Rodrigues e Sandra Pereira que sempre tiveram uma palavra amiga e de incentivo para que este trabalho fosse a bom porto.

Aos meus avós, Maria e José mesmo não estando presentes em vida, fisicamente, foram, muitas vezes, ouvintes das minhas preces e onde fui buscar forças em dias menos agradáveis.

Índice Geral

Agradecimentos	ii
Índice de tabelas	vi
Siglas	vii
Resumo	viii
Abstract	ix
Introdução	1
Capítulo I - Enquadramento teórico	4
1. A deficiência	4
1.1. Clarificação concetual e breve revisão histórica.....	4
1.2. A realidade da inclusão socioprofissional da PcD	8
1.2.1. Legislação e medidas existentes em Portugal.....	9
1.2.2. Formação/educação da PcD.....	12
1.2.3. Perceção da PcD face ao trabalho	14
1.2.4. Obstáculos à empregabilidade da PcD	20
1.3. Intervenção Socioeducativa com a PcD	22
Capítulo II – Investigação Empírica	24
2.1. Questão-problema e objetivos do estudo	24
2.2. Metodologia	24
2.3. Instrumento e procedimento de recolha de dados	25
2.4. Processo de análise do material empírico	28
2.5. Caracterização das PcD entrevistadas	30
Capítulo III - Apresentação, análise e discussão dos resultados	34
3.1. Análise da categoria A. Deficiência	34
3.1. Subcategoria Autoperceção da deficiência.....	34

3.2. Análise da categoria B. Formação e Educação	37
3.2.1. Subcategoria B1. Constrangimentos e oportunidades	37
3.2.2. Subcategoria B2. Benefícios	40
3.3. Análise da categoria C. Inclusão no mercado de trabalho	42
3.3.1. Subcategoria C1. Significado do trabalho	42
3.3.2. Subcategoria C2. Acesso ao mercado de trabalho	44
3.3.3. Subcategoria C3. Comportamentos no meio laboral.....	45
3.3.4. Subcategoria C4. Recomendações de apoio à PcD	47
Considerações finais	50
Referências bibliográficas	53
Anexos	59
Anexo I. Solicitação de colaboração às Instituições/Organizações Locais	60
Anexo II. Termo de Consentimento	62
Anexo III. Guião da entrevista semiestruturada.....	63
Anexo IV. Transcrição das entrevistas	67

Índice de tabelas

Tabela 1. Organização da categoria Deficiência e respetiva subcategoria.	29
Tabela 2. Organização da categoria Formação e Educação e respetivas subcategorias.	29
Tabela 3. Organização da categoria Inserção socioprofissional e respetivas subcategorias.	30
Tabela 4. Caracterização sociodemográfica das PcD entrevistadas.	32

Siglas

CITE	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CRP	Constituição da República Portuguesa
IEFP	Instituto de Emprego e Formação profissional
INR	Instituto Nacional para a Reabilitação
IPSS	Instituição Particular de Solidariedade Social
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
ODDH	Observatório de Deficiência e Direitos Humanos
OED	Operação de Emprego para Pessoas com Deficiência
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PAIPDI	Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiência ou incapacidade
PcD	Pessoa com Deficiência
SGMTSSS	Secretária-geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Resumo

Este estudo, cujo título é *Perceções da pessoa com deficiência face à formação e ao trabalho*, tem como questão-problema que orienta a investigação: *Qual é a realidade da inserção socioprofissional das PcD no mercado de trabalho?* Perante esta questão estipularam-se os seguintes objetivos: (i) compreender a importância do trabalho; (ii) conhecer os fatores promotores da empregabilidade e (iii) evidenciar situações de exclusão social. Sustentado numa abordagem qualitativa, neste estudo empírico, exploratório, de carácter qualitativo foram realizadas entrevistas semiestruturadas a catorze PcD, de ambos os sexos, com idades compreendidas entre os 29 e os 62 anos, residentes e empregadas em Portugal. Os resultados demonstram que a importância do trabalho na vida dos entrevistados, sendo entendido como fonte de estabilidade económica, independência e sustento próprio/ familiar. Surge também como fonte de reconhecimento social e das capacidades dos trabalhadores. O trabalho é ainda apontado como uma forma de inclusão social ao proporcionar condições socioeconómicas e psicológicas primordiais para a sua participação na sociedade. Relativamente aos fatores que promovem a empregabilidade deste público-alvo, constata-se que a rede de contacto através de familiares, amigos e/ou pessoas conhecidas se assume como a principal forma de acesso ao trabalho nas PcD com menores qualificações académicas. O ser detentor de maiores qualificações académicas e a realização de formação especializada/qualificada, bem como de estágios em contextos reais de trabalho são apontados como fatores que contribuem para a empregabilidade da PcD. No que concerne às situações de discriminação, nenhum dos entrevistados reportou situações de discriminação no atual contexto de trabalho. Houve, contudo, alusão por parte de alguns dos entrevistados a situações e práticas discriminatórias no recrutamento/ acesso a determinados postos de trabalho, bem como a situações de exclusão social no contexto escolar.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência; Perceções; Inclusão Laboral; Formação; Educação Social.

Abstract

This study, entitled *People with disabilities' perceptions towards formation and employment*, has as a research question: *What is the reality of the socio-professional insertion of People with disabilities?* The study has been conducted keeping in view the following objectives: (i) to comprise the importance of employment; (ii) to understand the factors that promote employability (iii) to identify situations of social exclusion. Based on a qualitative approach, in this empiric and exploratory study, semi-structured interviews were conducted with fourteen people with disabilities, both sexes, ages between 29 and 62 years, living and working in Portugal. The results highlight the importance of work in the interviewees' lives, being understood as a source of economic stability, independence and self / family sustenance. It also appears as a source of social recognition and workers' capacities. Work is also pointed as a way of social inclusion by providing participants' socioeconomic and psychological conditions primordial for their participation in society. Also, the contact network through family, friends and/or acquaintances is assumed to be the main form of access to work for people with disabilities with lesser academic qualifications. Being the holder of higher academic qualifications and carrying out specialized/qualified training, as well as internships in real work contexts are identified as other factors that contribute to the employability of people with disabilities. None of the interviewees reported situations of discrimination in the current work context. However, some interviewees alluded to discriminatory situations and practices in recruiting / accessing certain jobs, as well as to situations of social exclusion in the school context.

Keywords: People with disabilities; Perceptions; Labour Inclusion; Formation; Social Education.

Introdução

Este trabalho resulta da investigação desenvolvida no âmbito da dissertação de Mestrado em Educação Social - Intervenção e Educação ao Longo da Vida, intitulada de *“Perceções da pessoa com deficiência face à formação e ao trabalho”*. Neste trabalho, em consonância com o termo intitulado pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Sassaki, 2002), será adotada a designação de “pessoa com deficiência” (PcD) por considerar-se a mais consensual e também a mais dignificante.

A inclusão de PcD na sociedade e, mais especificamente, no mundo do trabalho constitui ainda um grande desafio. Ainda que Portugal se encontre mais recetivo e mais aberto à inclusão da PcD no contexto laboral (Centro Regional de Informação das Nações Unidas, 2016), a empregabilidade destes cidadãos vê-se confrontada com uma série de desafios, entre eles, o olhar preconceituoso da sociedade, o qual não só compromete o acesso ao trabalho, como pode “interferir no processo de autoimagem, possibilitando ou não o alcance da autoaceitação” da PcD (Soares, Costa, Simioni, Almeida, & Orlando, 2017, p. 47).

De facto, o acesso ao mercado de trabalho por parte das PcD é um tema sobre o qual importa refletir já que o contexto laboral persiste como uma área onde a exclusão da PcD é ainda notória (Capucha, 1999). A taxa da população ativa e empregada das PcD é ainda notória (Capucha, 1999). A taxa da população ativa e empregada das PcD é ainda inferior à média nacional, embora seja menos marcante na população mais nova (Casanova, 2008). De acordo com o relatório publicado pelo Observatório de Deficiência e Direitos Humanos/ODDH (2019) no que toca ao trabalho e emprego, entre os anos de 2009 e 2018 aumentou 41% o número de pessoas desempregadas com deficiência (informação obtida através do número de PcD registadas nos centros de emprego), sendo que em 2009 constavam 8622 PcD desempregadas e, no ano de 2018 este valor subiu para 12135.

A inserção no mercado de trabalho é um momento marcante na vida do ser humano, pois “à participação na produção estão associados processos básicos das relações sociais, de desenvolvimento da identidade social, níveis de rendimento, padrões de consumo, reconhecimento social, referenciais de participação cívica e política” (Casanova, 2008, p. 3). Não obstante, apesar do interesse crescente pela temática em análise escasseiam

estudos que permitam compreender a perspetiva das PcD face à sua inserção no mercado de trabalho (Santos & Carvalho-Freitas, 2018).

Sendo a inclusão da PcD na sociedade através do trabalho uma dimensão estruturante de cidadania, considera-se importante investigar esta temática. Espera-se com os resultados decorrentes da presente investigação trazer importantes contribuições tanto no âmbito académico, como também a nível social.

No que concerne à estrutura, o presente trabalho organiza-se em três partes, ainda que complementares, e que se clarificam de seguida.

Num capítulo I, apresenta-se o enquadramento teórico no qual se analisa, de um modo sucinto, a evolução do conceito de deficiência e as suas repercussões na intervenção com este público-alvo. É ainda referenciada a realidade da inclusão socioprofissional da PcD em Portugal, abordando-se neste sentido a legislação portuguesa e as medidas existentes. Também são tecidas reflexões sobre a formação/educação e as vivências/experiências das PcD nos contextos de trabalho. Proceder-se igualmente a uma revisão dos fatores que influenciam a empregabilidade da PcD. E por fim, são tecidas reflexões sobre o papel do Educador Social na intervenção socioeducativa com a PcD.

No capítulo II, relativo à investigação empírica, é formulada a questão-problema - *Qual é a realidade da inserção profissional da PcD no mercado de trabalho?* -, reconhecendo-a como a questão norteadora para a qual se pretendem obter respostas. Proceder-se igualmente a uma clarificação dos objetivos que dirigiram o presente estudo. Partindo de uma perspetiva biopsicossocial, que reconhece a existência de múltiplos fatores que interagem na condição da deficiência, através do estudo desenvolvido pretende-se (i) compreender a importância do trabalho; (ii) conhecer os fatores promotores da empregabilidade; e (iii) evidenciar situações de exclusão social. Neste ponto do trabalho é ainda clarificada a metodologia, o instrumento de recolha de dados, os procedimentos e as normas éticas adotadas na investigação, quer no que concerne à recolha de dados, quer na forma como a informação obtida foi tratada.

De referir que, com vista à concretização dos objetivos supramencionados, foi desenvolvido um estudo empírico, exploratório, de carácter qualitativo. Foram entrevistadas catorze PcD, todas empregadas, de ambos os sexos e com idades compreendidas entre os 29 e os 62 anos.

No capítulo III procede-se à apresentação, análise e discussão dos resultados obtidos, tendo em conta a revisão bibliográfica efetuada e a análise de conteúdo das respostas dos entrevistados atendendo às categorias e subcategorias definidas.

Nas considerações finais é efetuada uma reflexão acerca dos principais resultados, tendo em conta os objetivos subjacentes ao estudo desenvolvido. São igualmente tecidas reflexões sobre as principais implicações para o campo de intervenção social do Educador Social junto da PcD, bem como em torno das principais limitações do presente estudo. São ainda abordadas propostas para eventuais investigações futuras.

Capítulo I - Enquadramento teórico

Neste capítulo I, num primeiro momento, tece-se uma revisão do conceito de deficiência e as suas repercussões na intervenção. Posteriormente analisa-se a realidade da inclusão socioprofissional da PcD em Portugal, abordando-se neste sentido a legislação portuguesa e as medidas existentes. Nos pontos seguintes reflete-se sobre a formação/educação da PcD, bem como as suas vivências/experiências nos contextos de trabalho. Tecem-se ainda considerações sobre os fatores que influenciam a empregabilidade da PcD. Também se alude ao papel do Educador Social na intervenção socioeducativa com a PcD.

1. A deficiência

1.1. Clarificação concetual e breve revisão histórica

O conceito de deficiência tem sofrido variações ao longo do tempo. De acordo com a Organização Mundial de Saúde/ OMS (2004) pode entender-se a deficiência como qualquer perda ou anomalia - temporária ou permanente – da estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatómica de um indivíduo. À luz da legislação portuguesa, e tendo por base o artigo 2º do Decreto-Lei nº38/2004 de 18 de agosto, considera-se uma PcD:

Aquela que por motivo de perda ou anomalia, congénita ou adquirida, de funções ou estruturas do corpo, incluindo as funções psicológicas, apresente dificuldades específicas susceptíveis de, em conjugação com os factores do meio, lhe limitar ou dificultar a atividade ou a participação em condições de igualdade com as demais pessoas (s/p).

A deficiência pode, portanto, entender-se como o “produto da articulação entre condição biológica e contingências históricas, sociais e espaciais” (Carvalho-Freitas & Marques, 2007, p. 75). Ainda, e parafraseando Andrada (2001), a PcD pode apresentar uma disfunção física, cognitiva e/ou sensorial, de carácter congénito ou adquirida, sendo evidente logo após o nascimento ou adquirida (sendo, neste caso resultante, de doenças ou acidentes).

Existem vários tipos de deficiência. A deficiência física é um constructo bastante amplo, na qual se integram pessoas com quadriplegia (quando existe comprometimento

dos quatro membros do corpo, podendo, posteriormente, afetar o movimento do tronco), com paraplegia (com afetação apenas dos membros inferiores), com hemiplegia (caracterizada pela afetação dos membros de um só lado do corpo), com diplegia (quando se verifica uma afetação mais brusca nas pernas do que nos braços), com monoplegia (quando apenas um membro foi afetado) ou com triplegia (quando há uma afetação de três membros) (Heward, 1998). Por sua vez, uma pessoa com deficiência sensorial evidenciará uma disfunção que pode ser auditiva ou visual. O termo deficiência visual inclui pessoas com cegueira ou baixa visão (sendo esta entendida como a afetação de pelo menos 30% de visão no melhor olho, após todos os procedimentos clínicos, cirúrgicos e corretivos) (Andrada, 2001). Existem casos onde a acuidade visual é muito baixa e os indivíduos têm uma pequena percepção dos estímulos visuais (Heward, 1998). Nestes casos a visão central pode ser boa mas a visão periférica não corresponde ao esperado, sendo que, o contrário, também pode acontecer. O mesmo autor realça o facto de pode existir uma perda de visão gradual ao longo dos anos (Heward, 1998). A deficiência auditiva, caracteriza-se pela diminuição, total ou parcial, da capacidade percetiva dos sons. A mesma autora identifica como surdos os indivíduos que não usufruem da audição no seu dia-a-dia. Define como parcialmente surdos aqueles que, mesmo com uma audição baixa, conseguem ouvir com ou sem auxílio de um aparelho auditivo. Existem dois tipos de problemas relacionados com a audição. Um desses problemas afeta, essencialmente, o ouvido médio ou externo que leva, maioritariamente, a problemas auditivos condutíveis, podendo ser resolvidos com tratamento, existindo possibilidade de cura. Já a surdez neuro sensorial afeta o ouvido interno ou nervo auditivo, podendo, desta forma, levar à perda total de audição (Silva, 2008). Heward (1998) salienta ainda a importância da perda de audição ser pré-linguística ou pós-linguística, isto é, antes ou depois do período crítico para a aprendizagem da linguagem. As pessoas que nunca conseguiram ouvir não aprenderam a falar e por isso não desenvolvem essa capacidade, enquanto as pessoas que sofreram algum distúrbio auditivo depois da idade normal da aprendizagem da fala (deficiência auditiva adquirida) podem conseguir expressar-se normalmente mesmo sem ouvir. A deficiência cognitiva/intelectual (ou dificuldade intelectual) pode descrever-se como uma limitação no funcionamento mental e no desempenho de tarefas de comunicação, cuidado pessoal e de relacionamento social e, a deficiência orgânica inclui uma disfunção nos órgãos internos comprometendo o funcionamento dos mesmos e das suas funções (Andrada, 2001). A multideficiência é entendida como uma condição que inclui a dificuldade intelectual e uma ou mais deficiências motoras ou sensoriais,

caracterizando-se, portanto, por um elevado nível de dependência, bem como de cuidados de saúde especiais (Andrada, 2001).

As PcD não constituem, portanto, um grupo homogéneo, diferindo em função das limitações apresentadas, bem como consoante as vivências, percursos e competências adquiridas nos seus percursos de vida. Não é, por exemplo, por ter uma dificuldade intelectual que a pessoa não é capaz de inserir-se no mercado de trabalho. Tal como referem Silva, Mieto e Oliveira (2019), muitas pessoas com este diagnóstico “são capazes de viver de forma independente e de contribuir para a sua comunidade, inclusive de serem inseridas no mercado de trabalho formal” (p. 479). Este é um aspeto essencial e a considerar quando se aborda inclusão social da PcD através da sua integração socioprofissional.

De sublinhar ainda que a deficiência pode originar várias incapacidades. A incapacidade é definida por Silveira, Felizardo e Alves (2016) como uma “restrição no acesso à participação na vida privada e pública em resultado de barreiras institucionais físicas e sociais” (p.56). Tal significa que uma pessoa pode apresentar uma deficiência ao nível do corpo e não vivenciar necessariamente qualquer tipo de incapacidade.

Importa ainda enfatizar que, embora não seja propósito deste trabalho tecer uma explanação exaustiva da forma como a PcD tem sido percecionada ao longo dos distintos períodos históricos, torna-se necessário, uma breve contextualização da evolução dos principais modelos explicativos e o seu impacto na intervenção desenvolvida face à PcD.

No período correspondente à era pré-cristã e ao Império Romano, prevaleceram modelos assentes numa visão humanitária e de caridade em relação à PcD (Augustin, 2012; Fontes, 2016). De acordo com este modelo, a PcD era entendida como “vítima merecedora de caridade e de ajuda” (Augustin, 2012, p. 2).

No século XVIII assistiram-se a grandes avanços na medicina e na reabilitação de PcD resultantes de traumatismo em contexto de guerra, pelo que importava reabilitar (Aranha, 1995; Augustin, 2012). É neste período que emerge o modelo biomédico tradicional, o qual é ainda mais desenvolvido a partir da segunda metade do século XIX. Este modelo assenta numa perspetiva individual, reconhecendo a deficiência como algo intrínseco ao indivíduo, resultante de doença, lesão ou outra condição de saúde que importava tratar (Mitra, 2006). A deficiência era “identificada como patologia” (Augustin, 2012, p. 4). A tónica assentava na deficiência, sendo a pessoa relegada a “um

papel passivo de paciente” (Augustin, 2012, p. 2) e a cura era percebida como o objetivo essencial (Fontes, 2016). Esta forma de conceber a deficiência impedia o reconhecimento de que a incapacidade poderia advir das próprias barreiras que a sociedade lhe impunha, voltando todos os “esforços (...) exclusivamente à cura, prevalecendo o diagnóstico e desconsiderando qualquer aspecto de cunho social ou emocional” (Augustin, 2012, p. 3). Como refere Fontes (2016) à luz deste modelo as PcD “são convertidas em seres humanos não-válidos, dependentes e passivos, para os quais a única solução passa pela sua adaptação às condições deficientizadoras do meio” (p. 34).

Em termos práticos esta visão culminou na criação e disponibilização de serviços de saúde e de reabilitação, cujo propósito era o de normalizar a PcD (Augustin, 2012; Fontes, 2016; Mitra, 2006). A intervenção sublinhava a necessidade de “introduzir a pessoa com deficiência na sociedade, ajudando-a a adquirir as condições e os padrões da vida cotidiana o mais próximo do normal, quanto possível” (Aranha, 2001, p. 15). A compreensão da deficiência assente numa perspectiva assistencialista via a PcD essencialmente com base no seu diagnóstico, existindo um foco sobre as necessidades de cuidados estritamente médicos. Este período é igualmente marcado pelo cuidado institucional como forma privilegiada de cuidar, o que contribuiu para isolamento da PcD das comunidades de origem (Aranha, 2001). Tal como refere Goffman (1962 citado por Aranha, 2001) esta prática não só isolava o sujeito como “tinha demonstrado [o] seu fracasso na busca de restauração de funcionamento normal do indivíduo no contexto das relações interpessoais, na sua integração na sociedade e na sua produtividade no trabalho” (Aranha, 2001, p. 11).

Face às críticas tecidas ao modelo biomédico tradicional, a década de 60 caracterizou-se por uma mudança marcante na forma como era vista a PcD (Aranha, 2001; Augustin, 2012). Começou a reconhecer-se a PcD como “um cidadão como qualquer outro, detentor dos mesmos direitos de determinação e usufruto das oportunidades disponíveis na sociedade, independente do tipo de deficiência e de seu grau de comprometimento” (Aranha, 2001, p. 18). Concretamente, neste período surge no Reino Unido o modelo social da deficiência o qual, segundo Augustin (2012):

aponta criticamente para o modo como a sociedade se organiza, desconsiderando a diversidade das pessoas e excluindo pessoas com deficiência de meios sociais e políticos. Este modelo identifica três barreiras principais que a pessoa com deficiência enfrenta: barreiras de acessibilidade, institucional e atitudinais.

Acredita-se que superando estas barreiras haverá um impacto benéfico para toda a comunidade. (p.3)

Deste modelo derivou a ideia de que a incapacidade era um construto social, resultante do ambiente físico e social no qual a PcD se inseria (Augustin, 2012; Mitra, 2006). É, assim, reconhecido que “ não é a deficiência que impede as pessoas de participar na vida em sociedade, mas sim a forma como a deficiência é socialmente construída” (Fontes, 2016, p. 36).

Posteriormente, diante do interesse da comunidade científica e do reconhecimento de que a deficiência e a incapacidade não deviam ser abordadas exclusivamente desde uma perspectiva estritamente médica ou social, emergiu o modelo biopsicossocial, o qual permite uma compreensão da PcD sem descurar as dimensões biológica, psicológica e social, as quais estão interligadas (Augustin, 2012). De acordo com Fontes (2016) este modelo representa “uma tentativa de negociação entre os modelos médicos e social da deficiência” (p. 40).

Em suma, ao longo da história existiram diferentes modelos (tais como o modelo caritativo, modelo biomédico tradicional e modelo biopsicossocial), com implicações na forma como a PcD se percebe e como é percebida/incluída na sociedade, bem como na forma como se definem os problemas e se procuram soluções (Fontes, 2016). Neste trabalho é adotada uma visão assente no modelo biopsicossocial.

1.2. A realidade da inclusão socioprofissional da PcD

O conceito de inclusão é amplamente utilizado em distintos contextos e com significados também diferentes (Aranha, 2001). Neste trabalho é assumida a perspectiva de Aranha (2011) entendendo-se a inclusão social como:

[um] processo de ajuste mútuo, onde cabe à pessoa com deficiência manifestar-se com relação a seus desejos e necessidades e à sociedade, a implementação dos ajustes e providências necessárias que a ela possibilitem o acesso e a convivência no espaço comum, não segregado. (p.19)

Para Mazzotta (2008) a inclusão “é essencial para que cada indivíduo possa se constituir como pessoa ou como sujeito e, assim, não venha ser meramente equiparado a qualquer coisa ou objeto” (p.165).

Sem se tecer uma revisão exaustiva sobre a legislação e as medidas existentes no tópico que se segue são tecidas considerações sobre a evolução da inclusão das PcD no contexto laboral.

1.2.1. Legislação e medidas existentes em Portugal

Em Portugal, o período anterior à revolução do 25 de abril de 1974 é marcado pela inexistência de leis para a PcD, com exceção para pessoas que adquiriram a deficiência na guerra ou nos postos de trabalho existentes na altura. Todas as outras pessoas não usufruíam de qualquer tipo de proteção social e eram vistas como pessoas inúteis socialmente (Carapinha, 2015; Gonçalves & Nogueira, 2012).

Foi sobretudo a partir da década de 80 que a inclusão das PcD passou por mudanças proeminentes no âmbito do emprego (Carapinha, 2015). De facto, é a partir deste período que surgem as primeiras iniciativas legislativas de incentivo ao emprego de PcD que contribuem “para uma transformação da visão acerca do emprego, pois até então, a proteção legislativa (...) refletia-se na atribuição de pensões de invalidez e subsídios às pessoas em causa e seus familiares” (Carapinha, 2015, p. 42).

Outro marco importante remonta a 1997 quando, na Constituição da República Portuguesa (CRP), passa a aludir-se às PcD não como “deficientes”, mas como cidadãos com deficiência (Fontes, 2009). De salientar ainda que na CRP são assegurados às PcD os “mesmos direitos dos restantes cidadãos “bem como os “mesmos deveres”. Tal como conta no número 1 do artigo 26.º são reconhecidos, a todos os cidadãos residentes em Portugal, independentemente da sua situação física, mental e intelectual, “os direitos à identidade pessoal, ao dever da personalidade, à capacidade civil, cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade privada e familiar”. No artigo 13.º da CRP o princípio da igualdade reitera que “todos os cidadãos (...) são iguais perante a lei e que nenhuma pessoa pode ser discriminada em função da sua condição”.

Ainda, no Decreto-lei nº38/2004, são definidas as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da PcD. Neste documento consagra-se à PcD “a singularidade, devendo a sua abordagem ser feita de forma diferenciada, tendo em consideração as circunstâncias pessoais” (p. 5232). Pretendia-se, assim, que as PcD pudessem beneficiar de medidas de discriminação positiva com o intuito de garantir os seus direitos e deveres.

Dois anos depois da publicação deste Decreto-lei a Secretaria Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social/ SGMSTSSS (2006) elaborou o Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade (PAIPDI) que visa essencialmente a criação de medidas que assegurem a proteção social das PcD. Este plano assentou em cinco objetivos base, a saber: a promoção dos direitos humanos e do exercício da cidadania, a integração das questões da deficiência e da incapacidade nas políticas sectoriais, a acessibilidade a serviços, equipamentos e produtos, a qualificação, formação e emprego das pessoas com deficiência ou incapacidade e, por último, a qualificação dos recursos humanos/formação dos profissionais e conhecimento estratégico. Todos estes objetivos dão ênfase às PcD, dando especial atenção às suas necessidades e aos seus direitos.

Em 2009 é criado, em Portugal o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades (Decreto lei 290/ 2009 de 12 de outubro). Este programa reconhece na importância do trabalho no quotidiano da PcD, bem como na autovalorização da mesma, considerando “a formação e a inserção profissional (...) de uma questão crucial na medida em que o trabalho e o emprego produtivo revestem de uma importância estruturante para as pessoas, para a família e para a sociedade no seu conjunto” (Decreto-Lei nº290/2009 de 12 de outubro). Nesse mesmo ano surge também o Decreto-Lei nº7/2009, destacando-se nos artigos 85.º e 86.º os princípios gerais no que toca ao emprego de PcD, bem como de medidas de ação positiva a favor dos trabalhadores com deficiência. Face a este aspeto, importa referir que, em Portugal, as organizações que possibilitem a contratação de PcD podem ter benefícios, tais como: o apoio concedido pelo IEFP com subsídios de compensação, a adaptação dos postos de trabalho, a eliminação de barreiras arquitetónicas e de acolhimento personalizado na empresa prémios de mérito e de integração. Por parte da Segurança Social é ainda concedida uma taxa reduzida para o cálculo das contribuições referentes aos colaboradores com deficiência (Gonçalves, 2012).

Em Portugal existem diversas medidas de apoio à contratação de PcD/ incapacidade (Carapinha, 2015) tais como o Estágio de Inserção para Pessoas com Deficiências e Incapacidades¹, através do qual podem desenvolver atividades em contexto laboral por um período de 12 meses não prorrogável como forma de potenciar a sua inserção

¹ <https://iefponline.iefp.pt/IEFP/medida/estagioemprego/descEstagiosInsercao.jsp>

profissional e promover o desenvolvimento de competências pessoais e sociais. Outra medida é o Emprego Apoiado - Contrato Emprego Apoiado em Mercado Aberto, através da qual a atividade profissional da PcD/incapacidade e capacidade de trabalho reduzida é apoiada sendo “integrados na organização produtiva ou de prestação de serviços dos empregadores, sob condições especiais, designadamente sob a forma de enclaves” (Instituto de Emprego e Formação Profissional/ IEFP, 2015). Outra medida é o Contrato Emprego Inserção², na qual se inclui como destinatários “entidades coletivas privadas do setor empresarial local que sejam totalmente participadas pelos municípios, pelas associações de municípios, independentemente da respetiva tipologia, e pelas áreas metropolitanas”.

Em Portugal, o artigo 24.º do Código do Trabalho, atualizado a 20 de março de 2018, reconhece ainda que todos os trabalhadores ou candidatos a, independentemente do sexo, têm “direito a igualdade de oportunidades (...) não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente (...) genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica” (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego/CITE, 2018). Nenhum empregador pode, portanto, rejeitar o direito ao trabalho a uma PcD. Vieira e Pereira (2012) destacam que este direito se traduz na igualdade de oportunidades no acesso a um posto de trabalho, no direito à formação profissional, à adaptação do posto de trabalho às suas necessidades e capacidades, bem como no direito às mesmas condições de tratamento no que diz respeito a remunerações, na realização do trabalho, tanto quanto possível, em regime socialmente integrado e na interdição de quaisquer formas ou práticas de exploração e discriminação.

Para terminar salienta-se que, apesar do surgimento tardio de políticas de inclusão na área da deficiência, tem existido um esforço pela erradicação de medidas assistencialistas, destacando-se, neste contexto, a importância da lei de bases n.º38/2004 (Gonçalves & Nogueira, 2012). De referir também que, para que a inclusão laboral das PcD, seja possível é essencial “estudar as suas possibilidades de realização, permitir identificar as suas opções no que respeita a potenciais ocupações, fornecer a base do seu programa de reabilitação e integração e facilitar uma inserção ou reinserção” (Gonçalves & Nogueira, 2012, p.54).

² <https://iefponline.iefp.pt/IEFP/eForms/medidasEmpregoInsercao2mais.jsp>

1.2.2. Formação/educação da PcD

Em Portugal inicialmente a escolarização da PcD era vista como assistencialista e por caridade. No século XX começaram a ser criadas as primeiras associações que tinham como missão auxiliar no âmbito escolar, dirigindo-se apenas a alguns tipos de deficiência. Só após o 25 de abril de 1974 a Educação Especial foi aceite como uma “realidade incontornável” (Rodrigues & Nogueira, 2011, p. 5) e, em 1986, passou a ser parte integrante do ensino em Portugal. No entanto, apenas na década de 90 é que foi oficialmente inserida e constituída no ensino regular.

Não sendo propósito deste trabalho proceder a uma revisão exaustiva da evolução da Educação Especial em Portugal, é importante sublinhar que, a nível nacional, tem havido uma preocupação por parte do sistema educativo em “acolher e a educar capazmente todos os alunos incluindo os que têm condições de deficiência” (Rodrigues & Nogueira, 2011, p. 3). De acordo com o ODDH (2019), comparando os dados referentes aos anos letivos de 2010/2011 e 2017/2018 conclui-se que mais 92% dos alunos com deficiência frequentaram a escolaridade obrigatória em escolas de ensino regular. Neste mesmo período registou-se um aumento de estudantes (40%) a frequentar o ensino superior. Contudo, apesar destes progressos, escasseiam ainda nas escolas portuguesas docentes com competências específicas no ensino de alunos com necessidades educativas especiais, o que pode comprometer a qualidade da oferta de ensino nos estabelecimentos escolares (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico/OCDE, 2018).

Têm-se assistido a mudanças significativas na participação das PcD nos processos educativos/formativos das PcD, possibilitando mais oportunidades de realização, quer a nível pessoal, quer a nível profissional (Trinanes & Arruda, 2014). Para uma melhor compreensão da inclusão laboral da PcD este é um aspeto que não pode ser desconsiderado.

Em relação à participação das PcD nos processos formativos importa aludir à formação profissional. Tal como consta no artigo 3º do Decreto-Lei nº 396/2007, esta visa “dotar o indivíduo de competências com vista ao exercício de uma ou mais atividades profissionais”. A formação profissional procura, portanto, dotar as PcD de conhecimentos e comportamentos essenciais para a obtenção de uma qualificação que lhes permita exercer uma atividade profissional. Estes cursos estão disponíveis para as PcD que

tenham obtido o diploma de curso conferente de nível secundário da Educação ou que, independentemente da obtenção do diploma de qualquer ciclo ou nível de ensino, tenham completado 18 anos, segundo os termos consagrados no Decreto-Lei nº290/2009. Acresce referir que a qualificação e a formação profissional das PcD é da responsabilidade de diversas entidades, a saber: do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), dos Centros de Reabilitação Profissional de Gestão Direta, da Rede de Centros de Reabilitação Profissional de entidades privadas na área da deficiência apoiadas pelo IEFP, bem como de Centros de Reabilitação de Gestão Participada, de Empresas e Centros de Emprego Protegido (Santos, 2014).

Com base no relatório da ODDH (2019) conclui-se que, nos períodos de 2009 a 2018, quase que duplicou o número de pessoas beneficiárias de medidas específicas de reabilitação profissional. Os dados disponíveis evidenciam também uma redução de 59% das despesas afetas a estas medidas, apesar do aumento crescente da procura dos serviços do IEFP.

De um modo geral assiste-se a um maior interesse por ações de qualificação que contribuam para a inserção no mercado de trabalho (Observatório de Deficiência e Direitos Humanos/ ODDH., 2019). Esta é apontada como uma ferramenta importante para "a independência económica, valorização e realização pessoal, uma vez que fomenta a integração destes indivíduos no mercado de trabalho, um dos pilares da inclusão social" (Calhoa, 2017, p. iii).

A este propósito, um dos estudos realizados no país sobre o papel da formação profissional enquanto instância mediadora no processo de inclusão social de jovens com deficiência e incapacidade é o de Calhoa (2017). Neste estudo qualitativo a autora optou por recorrer a entrevistas semiestruturadas e ao inquérito por questionário. Foram entrevistados uma técnica de apoio aos estágios, cinco encarregados de educação, cinco empregadores e cinco jovens com deficiência e incapacidade de um Centro de Reabilitação Profissional de um Centro de Recuperação e Integração de Portugal. De um modo geral, destaca-se desta investigação o contributo da formação profissional da PcD na inserção das PcD no mercado de trabalho, bem como o papel da família, enquanto agente de incentivo da qualificação da PcD. Destaca-se ainda deste estudo que a formação profissional contribui para a melhoria das competências profissionais dos formandos com deficiência. Também é perceptível que, através da formação profissional, é reforçada a

sensação de utilidade dos formandos. A formação profissional surge igualmente como um contexto promotor das relações interpessoais, já que nela são trabalhadas competências relacionais, comportamentais e sociais. Este aspeto também é corroborado por Galan, Martin, Ruiz e Arregui (2014).

Face à formação profissional, Santos (2014) tece algumas críticas, destacando a forma assimétrica dos recursos e das ofertas formativas pelo país. Alerta também para o facto da formação profissional dever ter como propósito não só a qualificação, mas também a efetiva inclusão da PcD no mercado de trabalho. Embora algumas PcD frequentem centros especializados, nem sempre as atividades desenvolvidas contribuem para a sua profissionalização e inclusão no trabalho (p.e., Santos, 2014; Tanaka & Manzini, 2005). Tal pode dever-se à ineficácia dos programas de treino profissional e social, excessivamente centrados em atividades simples/repetitivas e desvinculadas exigências dos contextos reais de trabalho (Meletti, 2001; Tanaka & Manzini, 2005). A revisão de literatura efetuada por Mendes, Nunes, Ferreira e Silveira (2004) sobre a profissionalização da PcD refere ainda a “precariedade dos programas vocacionais realizados nas instituições especializadas e a desvinculação destes à realidade do trabalho competitivo” (p.105).

1.2.3. Perceção da PcD face ao trabalho

De seguida analisam-se investigações, nacionais e internacionais, publicadas nos últimos anos que procuram compreender as perceções das PcD face ao trabalho.

O estudo desenvolvido por De Lima, Tavares, Brito e Cappelle (2013) procurou analisar o significado do trabalho para a PcD. Para tal realizaram entrevista semiestruturadas a dez PcD (seis homens e quatro mulheres) inseridas no mercado de trabalho. Os participantes tinham idades compreendidas entre os 16 e os 50 anos e residiam na cidade de São Paulo, no Brasil. De referir que quatro (40%) dos entrevistados apresentavam deficiência física, dois (20%) deficiência visual, um (10%) deficiência auditiva e três (30%) dificuldade intelectual. Apenas três dos entrevistados com deficiência física ocupavam um cargo compatível com o seu nível de escolaridade, com probabilidades de progressão na empresa. A maioria dos inquiridos (70%) já tinha tido outras experiências de trabalho, exercendo outras funções, verificando-se ainda que

apenas três (30%) dos entrevistados com dificuldade intelectual se encontravam na situação de primeiro emprego. Metade dos entrevistados frequentou algum tipo de formação profissional específico para PcD. Todos referiram trabalhar seis horas diárias. A análise das suas respostas revelou, de forma unânime, que o trabalho é percebido como “o eixo principal em sua vida, devido ao seu caráter instrumental, pois é por meio dele que conseguem adquirir coisas materiais e sustentar a família” (p.55). É, assim, mencionado o papel do trabalho na independência financeira e na conquista da autonomia dos entrevistados. O trabalho surge como uma valia, ajudando-os na sua sobrevivência, na garantia da independência financeira e pessoal, bem como no sentirem-se capazes e úteis para a sociedade, contrariando as representações negativas das PcD como incapazes, improdutivas e dependentes da família. Mencionaram igualmente a importância que o trabalho assume na satisfação de necessidades psicossociais, no poderem relacionar-se com os colegas de trabalho e o serem reconhecidos pelos mesmos, favorecendo o desenvolvimento de um sentimento de realização e competência.

Coelho, Sampaio e Mancini (2014) desenvolveram um estudo, no Brasil, com trabalhadores com deficiência que visa perceber de que forma estes vivenciam e dão sentido à experiência de trabalho. Para tal, foram realizadas 30 entrevistas semiestruturadas a PcD que exerciam alguma atividade remunerada. Foram incluídos no estudo participantes com perdas ou anormalidades da estrutura do corpo e/ou funções fisiológicas. A média de idades dos participantes foi de 39 anos. Participaram no estudo quinze PcD do sexo feminino e quinze do sexo masculino. Os resultados confirmaram que o subemprego e o desemprego são ainda realidades vividas devido à discriminação que a PcD no contexto laboral. Outro aspeto que ressaltou deste estudo foi o facto de as PcD aceitarem qualquer trabalho, mesmo não sendo na sua área de especialização, com condições inaceitáveis só para não ficarem no desemprego e conseguirem suportar as despesas do dia-a-dia. As pessoas entrevistadas referiram ainda a extrema importância que o trabalho tem para si na organização e criação de rotinas diárias, bem como na regulação das relações sociais e dos seus projetos de vida. O trabalho não assumiu apenas uma conotação financeira, mas surgiu também como fonte de satisfação pessoal e com impacto nos relacionamentos interpessoais dos entrevistados, independentemente do sexo dos inquiridos. Para a PcD o trabalho foi considerado como um meio para a sua sustentabilidade económica, uma forma de socialização e de busca de realização pessoal.

O estudo qualitativo realizado por Carapinha (2015) teve como propósito analisar a realidade da inserção socioprofissional das PcD e o contributo das medidas de apoio ao emprego. Como instrumento de recolha de dados foram realizadas entrevistas semiestruturadas. Participaram nesta investigação 13 entidades empregadoras e 21 trabalhadores com deficiência (13 homens e 8 mulheres), com idades compreendidas entre 24 e os 56 anos de idade. Os trabalhadores com deficiência apresentavam diversos tipos de deficiência: física (11 pessoas), sensorial (7 pessoas) e intelectual (3 pessoas). A maioria dos trabalhadores com deficiência entende o trabalho como “importante” ou “muito importante”, sendo apontados como os fatores mais importantes o sentimento de utilidade que lhes proporciona o trabalho, seguido da importância de se ter uma ocupação e um grau de atividade maior. Outros fatores apontados foram o sentirem-se valorizados, o reforço da autonomia, bem como a comunicação e o convívio proporcionado, o evitarem o isolamento, a sensação de equilíbrio proporcionada e a credibilidade. É de realçar que mesmo as PcD que estão em situação de desemprego se assumem integradas na sociedade. Os participantes referiam ainda sentirem-se satisfeitos a nível profissional, salientando o contributo do relacionamento com os colegas, a compensação remuneratória, o reconhecimento das chefias, a satisfação com a função exercida e o apoio, a interajuda e a sensibilidade organizacional. Os participantes demonstraram conhecer as medidas de apoio à contratação de PcD, e quinze dos entrevistados beneficiaram de algumas dessas medidas. De mencionar ainda que apenas alguns dos trabalhadores inquiridos se encontravam a exercer funções hierarquicamente superiores e compatíveis com as suas qualificações. Destaca-se ainda deste estudo a discrepância entre as opiniões entre as entidades empregadoras e os trabalhadores com deficiência. Concretamente, enquanto as PcD percebiam estas medidas “com algum descontentamento e desconfiança no que toca ao cumprimento dos regulamentos das medidas e ao efetivo contributo na empregabilidade” (p.37), as entidades empregadoras consideraram-nas como “um mecanismo útil e benéfico para o desenvolvimento da contratação de trabalhadores com deficiência” (p.37).

A investigação qualitativa conduzida por Santos e Carvalho-Freitas (2018) pretendeu compreender o significado do trabalho para a PcD de carácter adquirido. Para tal foram entrevistadas treze pessoas, de ambos os sexos (oito homens e cinco mulheres), com deficiência auditiva (n=3), física (n=9) ou visual (n=1), de carácter adquirido e empregadas. Cinco participantes adquiriram a deficiência em acidentes de trabalho, três

por doenças, dois por acidentes de viação e três por causas diversas. Aquando da aquisição da deficiência três dos participantes tinham o ensino fundamental incompleto, um tinha o ensino fundamental completo, seis tinham o ensino médio completo e apenas três tinham o ensino superior completo. Importa realçar que depois da aquisição da deficiência dois dos participantes ingressaram no ensino superior e concluíram os cursos a que se inscreveram. Para todos os entrevistados, independentemente do sexo, o trabalho assumiu uma grande importância nos seus projetos de vida individuais. Deste estudo o trabalho foi percebido pelos inquiridos como fonte de distração, ocupação e realização de atividades, independência e sobrevivência, prazer e satisfação, preenchimento de vida, utilidade e valorização pessoal. Apesar de terem uma deficiência adquirida o sentido do trabalho não passou por grandes reestruturações subjetivas, exceto para dois participantes (um dos quais ficou cego e outro paraplégico). Para estes participantes a relação com o mesmo alterou-se significativamente, uma vez que tiveram que criar estratégias próprias de adaptação a uma nova realidade.

No estudo qualitativo realizado no Brasil por Loxe, Bergamo, Fernandes e Silva (2019), com recurso à entrevista semiestruturada, foram analisadas as perceções de PcD sobre a sua própria inclusão no mercado de trabalho. Participaram três pessoas com deficiência auditiva, duas do sexo masculino e uma do sexo feminino, sendo a média etária de 31 anos. Os inquiridos desempenhavam trabalhos na área da restauração (n=1) e nos recursos humanos (n=2). Os inquiridos mencionaram terem sido alvo de algum tipo de discriminação, nomeadamente, o facto de serem contactados por telefone pelas organizações mesmo sabendo que não possuem capacidades auditivas. Foi igualmente unânime que, apesar do cumprimento legal da lei de cotas, as empresas não estão ainda preparadas para integrarem PcD.

O estudo de Ziliotto, Oliveira e Burchert (2019) visou identificar e compreender as dificuldades que as PcD visual enfrentam para retornar ou ingressar no mercado de trabalho. Tratou-se de um estudo qualitativo e descritivo, com recurso à entrevista semiestruturada, num grupo de participantes composto por onze PcD visual (cegos e com baixa visão), de ambos os sexos, de uma instituição no Brasil. Os inquiridos apresentavam atividades profissionais que iam desde de auxiliar administrativo, auxiliar de produção, telefonista, vendedor, montador de ar condicionado a donas de casa. Os resultados revelaram a discriminação existente nas organizações e na sociedade em relação à competência profissional das PcD. Os participantes afirmaram que há profissões

consideradas pelas empresas como predominantes para a deficiência visual como telefonistas, auxiliar de produção e administrativo, que segundo as pessoas com deficiência visual restringe as oportunidades profissionais da mesma forma e reduz a possibilidade de progressão na carreira. Sublinham também o facto de a adaptação ser realizada pela pessoa com deficiência visual ao trabalho e de não existir e um esforço por parte da empresa para ajudar na adaptação da PcD visual. Estes autores assinalam que “Prevalece a lógica (...) da adaptação do trabalhador à vaga, e não o inverso” (s.p.), pelo que “mesmo com qualificação e escolaridade exigidas, há restritas oportunidades, o que se atribui à discriminação e ao não reconhecimento das competências (...) enquanto profissional, ficando remetido [o profissional com deficiência] à condição da deficiência enquanto limitação” (s.p.).

Outro estudo desenvolvido, em contexto nacional, por Andrade, Silva e Veloso (2017) pretendeu conhecer o processo de integração da PcD visual nos contextos de trabalho e refletir sobre políticas e práticas organizacionais passíveis de promover tal integração. Neste sentido, foram realizadas entrevistas semiestruturadas a oito trabalhadores com deficiência visual e cinco chefias (das quais duas também tinham deficiência visual). Os trabalhadores exerciam as suas funções no setor público (50%), em instituições particulares de solidariedade social/IPSS (37,5%) e no setor privado (12,5%). O tempo de trabalho na empresa das PcD variou entre 5 e 18 anos. Os resultados apontaram evidenciaram uma integração positiva das PcD, sendo a socialização, o apoio por parte dos restantes colegas e da própria empresa, aspetos centrais na integração socioprofissional. De referir ainda que metade dos trabalhadores entrevistados acederam ao mercado de trabalho a partir de estágios curriculares, programas específicos e contrato direto, reforçando, deste modo, a importância das políticas sociais de inclusão da PcD no mercado de trabalho. Os autores deste estudo destacaram ainda a necessidade de “uma maior divulgação de informações sobre as políticas de incentivo à contratação, aliada a políticas e práticas de gestão de recursos humanos que assegurem a inserção, poderá ajudar a reduzir desigualdades no acesso de indivíduos com deficiência ao emprego” (p. 86).

Com base na literatura revista conclui-se que o trabalho pode ser uma importante fonte de inclusão da PcD na sociedade já que, “além de garantir a sobrevivência, contribui para o bem-estar emocional, satisfaz o desejo de sentir-se produtivo e reconhecido socialmente” (Vieira, Vieira, & Francischetti, 2015, p. 353). Assume um papel

igualmente relevante na satisfação das necessidades económicas e psicossociais do ser humano (Dejours, 1991 citado por Vieira et al., 2015). Como referem Silva e colaboradores (2019) a inclusão laboral tem contribuído para que as PcD “conquistem, por meio do trabalho, não somente o sustento, mas também uma função social no mundo do trabalho” (p. 480). Souza-Silva e colaboradores (2012) acrescentam que, para a PcD, o trabalho pode assumir-se como um novo espaço de socialização, contribuição na renda familiar, fonte de valorização pessoal e de reafirmação da identidade social. Pode facilitar a convivência, o sentirem-se capazes, contribuindo para a aceitação e inserção na família, na entidade empregadora e na sociedade. A inclusão no contexto de trabalho pode favorecer o desenvolvimento da autonomia, independência, bem com culminar numa maior satisfação e responsabilidade (Silva, Furtado, & Andrade, 2018).

Em jeito de conclusão, parafraseando Morin, Tonelli e Pliopas (2007) o sentido que o trabalho assume pode ser perspectivado sob três dimensões, a saber: individual, organizacional e social. A dimensão individual reflete o sentido que o trabalho assume para cada indivíduo, enquanto fonte de satisfação, independência e aprendizagem. A dimensão organizacional traduz o sentido que advém da relação estabelecida entre o indivíduo e a instituição/organização onde trabalha (por exemplo, pela possibilidade de inserção social e pelos relacionamentos estabelecidos no contexto laboral). Já a dimensão social remete para o trabalho enquanto potenciador de um papel contributivo e útil. Não se pode, contudo, descurar que o significado e importância atribuídos ao trabalho que dependerá “da personalidade de cada pessoa, da natureza e das características da atividade que ela desenvolve, das condições em que ela a realiza, bem como das escolhas e experiências individuais” (Santos & Carvalho-Freitas, 2018, p. 2). De sublinhar também que, os sentidos atribuídos ao trabalho, podem variar em função de condicionantes externas, históricas e socioculturais (Santos & Carvalho-Freitas, 2018).

É essencial referir ainda que os estudos publicados divergem quanto à perceção de situações de exclusão no contexto laboral, existindo evidências que sustentam a existência de discriminação neste contexto (p.e., Loxe et al., 2019; Ziliotto et al., 2019), enquanto outros não aportam evidências neste sentido (p.e., Andrade et al., 2017).

1.2.4. Obstáculos à empregabilidade da PcD

Na revisão da literatura são indicados diversos fatores que podem influenciar o acesso ao mercado de trabalho por parte das PcD e que se analisam de seguida.

Alguns autores (Ribeiro, Batista, Prado, Vieira, & Carvalho, 2014; Ziliotto et al., 2019) assinalam o contributo da escolarização da PcD no acesso a uma atividade laboral economicamente viável. A revisão de estudos desenvolvida por Ribeiro, Batista, Prado, Vieira e Carvalho (2014) confirma que as PcD com maior investimento nos estudos alcançam com maior facilidade um posto de trabalho, enquanto as que apresentam menor escolaridade, até podem permanecer empregadas, mas obtêm um rendimento inferior. Em consonância com os resultados deste estudo Ziliotto e colaboradores (2019) “Desenvolver a educação profissional, do nível básico ao superior, é essencial para a qualificação (...) pois, além de promover a formação, também há a possibilidade de acesso e permanência no mercado de trabalho” (s.p).

Cabe ainda mencionar que a inclusão da PcD no mercado de trabalho é ainda influenciada por uma série de representações sociais negativas. Às PcD são ainda associadas características como improdutividade, incompetência e dependência e patologia que obstaculizam a sua entrada no mercado de trabalho (Vieira et al., 2015), as quais são, muitas vezes, interiorizadas pela própria PcD. Vieira e colaboradoras (2015) referem que:

As concepções de deficiência ainda se relacionam unicamente a patologias ou características e comportamentos individuais desviantes e permeiam o universo do trabalho, de tal sorte que contratar uma pessoa com deficiência é algo impensável e, quando obrigatório, é evitado ao máximo, por parecer excessivamente dispendioso. (p. 355).

Esta desinformação influencia negativamente a empregabilidade da PcD (Tanaka & Manzini, 2005; Toldrá, Marques, & Brunello, 2010). A perceção das entidades empregadoras é um fator apontado como um potencial obstáculo à empregabilidade das PcD (Organização Mundial de Saúde/OMS, 2011). Ribeiro e Carneiro (2009) assinalam que as empresas tendem a discriminar as PcD mais severas, como o caso das pessoas com deficiência visual ou auditiva, no processo de recrutamento para um emprego. A entidade

empregadora nem sempre está ciente das capacidades/potencialidades das PcD, estando apenas focada nas suas limitações.

Coutinho, Rodrigues e Passerino (2017) ressaltam ainda a pouca importância e o desconhecimento das entidades empregadoras quanto às possibilidades de uso de tecnologias assistidas, bem como de adaptações de tarefas ou postos de trabalho das PcD. Tal culmina na responsabilização da PcD pelas supostas limitações que enfrenta.

Outro obstáculo apontado na literatura revista (Ribeiro & Carneiro, 2009; Tanaka & Manzini, 2005) é a falta de estímulos das empresas para a contratação. Vieira e colaboradores (2015) acrescentam que “ainda são disponibilizadas poucas vagas às pessoas com deficiência e, quando surgem, o processo de recrutamento e seleção apresenta problemas” (p.354). Ribeiro, Batista, Prado, Vieira e Carvalho (2014), na sua revisão de estudos, destacam que:

somente a proteção legal não é capaz de incluir efetivamente as pessoas com deficiência no mercado de trabalho (...) [e] que a maioria das empresas contrata pessoas com deficiência apenas para cumprir a legislação, não tendo consciência da função social do trabalho. (p. 268)

Em suma, com base na literatura revista conclui-se que, pelo facto de uma pessoa possuir uma deficiência, pode haver uma restrição das oportunidades no mercado de trabalho (Becher, 2019). Becher (2019) analisa este aspeto atendendo a três pontos essenciais, que se abordam de seguida. Em função do grau de comprometimento decorrente da deficiência pode haver uma limitação do número de horas que a pessoa pode trabalhar, pode também limitar o tipo de tarefa que pode executar ou implicar um maior número de ausências no trabalho por motivos de saúde. Por outro lado, as PcD podem ser discriminadas no mercado de trabalho devido ao preconceito, caso predomine a visão da PcD como inferior e com uma menor habilidade para o desempenho do trabalho. Tal pode acarretar uma diminuição da contratação e/ou uma menor remuneração da PcD. Esta discriminação contra as PcD pode limitar o seu acesso à educação e à formação profissional desse grupo, prejudicando a sua integração no mercado de trabalho.

1.3. Intervenção socioeducativa com a PcD

Para Carvalho e Batista (2004) a Educação Social caracteriza-se por ser “um ponto de encontro, de cruzamentos, entre a área de trabalho social e a área da Educação” (p.83). Considera-se assim, pertinente, neste ponto refletir sobre o potencial contributo da intervenção socioeducativa do Educador Social com a PcD.

A este propósito Pérez-Serrano (2003) considera que a intervenção socioeducativa deve ser entendida como “um espaço disciplinar a partir do qual é proposta a praxis educativa da Educação Social” (p. 132). Sarrate-Capdevilla (2009) acrescenta ainda que intervenção socioeducativa envolve uma “(...) acción intencional y sistemática que tiene como finalidad incidir em uma situación o proceso concreto, a fin de promover determinados efectos de mejora em sus participantes, así como em su entorno o comunidade (...)”³(p. 57).

Serapicos, Samagaio e Trevisan (2013) referem que o Educador Social “ao assumir-se como técnico da relação, do cuidado, e da proximidade com o Outro (...) desenvolve intervenções complexas e dilemáticas que procuram promover a cidadania ativa e responsável, a autonomia de sujeitos e grupos com forte implicação na conquista da dignidade humana” (p. 23). Deste modo, e atendendo à temática em análise, o Educador Social pode assumir um papel fulcral, assumindo-se como uma figura de apoio no processo de inserção socioprofissional da PcD. A intervenção com a PcD deve potenciar a sua integração social, mas também a sua realização pessoal, sem descurar a promoção da sua autonomia e o desenvolvimento das suas potencialidades, tendo por base uma relação próxima e de confiança com a PcD.

Malhado (2013) sublinha ainda que compete ao Educador Social criar ligações entre as PcD, as instituições/organizações empregadoras e a sociedade em geral de modo a que estas possam ser inseridas no mercado de trabalho. Para que tal possa ocorrer é imprescindível um trabalho em rede. A este propósito Mateus (2012) refere que o Educador Social tem a oportunidade de trabalhar no terreno e com isso, tem que contemplar e tirar frutos dessa proximidade. Este trabalho em rede, deve envolver outros profissionais, os próprios empregadores e a rede social (familiares, amigos, vizinhos ou

³ Tradução: “(...) ação intencional e sistemática que visa influenciar uma situação ou processo específico, a fim de promover certos efeitos de melhoria em seus participantes, bem como no seu ambiente ou comunidade (...)”

peças fora do seio familiar que a PcD confie), para que a PcD se sinta incluída e assim motivada no processo de inserção no mercado de trabalho. Entende-se, assim, o Educador Social como um mediador entre a PcD, as entidades empregadoras e as pessoas mais próximas ao indivíduo.

Outro aspeto a não descurar é o potencial contributo do Educador Social no combate ao preconceito e estereótipos existentes face à PcD. Tal como mencionam Nascimento e Miranda (2007) há ainda a necessidade de diminuir o estigma e a discriminação em relação a este público-alvo, sendo essencial desconstruir junto das instituições/organizações que contratam as PcD e da sociedade em geral ideias erróneas, para que sejam efetivamente valorizadas as capacidades/potencialidades destes trabalhadores. No entanto, e como refere Fontes (2016) “se as barreiras físicas, ou ambientais, são de maior facilidade de resolução, implicando apenas a aplicação da lei já existente e a disponibilização dos recursos necessários à sua eliminação, elidir ou suprimir barreiras culturais e psicológicas é um processo muito mais moroso e árduo” (p.13).

Capítulo II – Investigação Empírica

Após o enquadramento teórico do tema, considera-se necessário contextualizar a vertente empírica desta investigação. Neste sentido, ao longo deste capítulo procede-se a uma clarificação da questão-problema e dos objetivos que nortearam a investigação. Posteriormente, são descritas as opções metodológicas e a fundamentação das mesmas.

2.1. Questão-problema e objetivos do estudo

Face ao supramencionado, apresentou-se a seguinte questão de investigação, que orienta e serve de base à formulação do problema: *Qual é a realidade da inserção socioprofissional da PcD no mercado de trabalho?*

De forma a dar resposta à questão problema, foram estipulados objetivos de estudo que tendem a dar respostas direcionadas para a realização do plano de ação, pois, “na condução de uma investigação, o investigador é orientado por determinados objetivos operacionais. Estes vão depender da natureza dos fenómenos e das variáveis em presença” (Freire & Almeida, 2008, p. 24).

Desta forma, os objetivos desta investigação são os seguintes:

- (i) Compreender a importância do trabalho;
- (ii) Conhecer os fatores promotores da empregabilidade;
- (iii) Evidenciar situações de exclusão social.

Definidos os objetivos, no ponto seguinte procede-se a uma clarificação da metodologia adotada neste estudo.

2.2. Metodologia

Neste tópico procede-se a uma clarificação da metodologia adotada, a qual pode ser definida segundo Silveira e Gerhardtts (2009) como a “discussão epistemológica sobre o ‘caminho do pensamento’ que o tema ou o objeto de investigação requer” (p. 13).

A opção metodológica considerada mais ajustada aos objetivos definidos para este estudo enquadra-se no paradigma interpretativo de investigação, por considerar-se que possibilita “a compreensão da realidade humana vivida socialmente” (Minayo, 2002, p.

23). Hamel (1992 citado por Amado, 2017) sublinha que o paradigma qualitativo “terá sempre como preocupação fundamental *o ponto de vista dos atores sociais*, mormente no sentido que eles conferem à situação ou facto diretamente visado pelo estudo” (p.139). Neste sentido foi desenvolvido um estudo empírico, exploratório, de carácter qualitativo. Considerou-se, portanto, essencial auscultar a perspectiva da PcD por considerar-se necessário “não silenciar os atores e tomar essa preocupação como uma referência orientadora da própria pesquisa” (Amado, 2017, p. 139). Foi definido um perfil de participante, tendo em conta os objetivos da investigação e as limitações da investigadora.

Tal como salienta Coutinho (2015), tratando-se de um estudo qualitativo a seleção dos participantes é intencional, não sendo propósito deste estudo que esta seja representativa da população. Não se pretende com este estudo a particularização, nem a generalização dos dados recolhidos. Em alternativa a ênfase é colocada na singularidade (Amado, 2017), no “sentido que eles conferem à situação ou facto diretamente visado pelo estudo” (p.139).

O grupo de participantes foi escolhido por conveniência. Neste sentido, o grupo de participantes é constituído por PcD diferentes tipos de deficiência, idade, sexo e escolaridade. Como critérios de inclusão, considerou-se: (i) o ter uma deficiência; (ii) ter 18 ou mais anos de idade; (iii) estar empregado(a), empregado(a) ou à procura de emprego e (iv) residir em Portugal. Uma vez que se não dispunha de um intérprete de língua gestual apenas foram convidadas a participar PcD sem perda total da audição. Também foram apenas considerados participantes sem comprometimento cognitivo que impedisse a comunicação durante a realização da entrevista.

2.3. Instrumento e procedimento de recolha de dados

A pesquisa foi inicialmente realizada na cidade de Bragança, no norte e interior de Portugal, sendo o acesso aos entrevistados efetuado a partir do contato com o serviço social da Câmara Municipal de Bragança e das direções técnicas de IPSS’s situadas nesta localidade (conforme anexo I). Esta solicitação foi efetuada integrando, também, outra mestranda do mesmo curso uma vez que os temas eram similares, embora com propósitos diferentes. Daí surgiu a necessidade de seguir o estudo, apenas, segundo a perspectiva das PcD. Foram ainda contactadas outras organizações que pudessem ter PcD no seu quadro de funcionários. Após a autorização concedida pelas instituições contactadas, foi

delineada uma reunião com os diretores técnicos das instituições, técnicos dos recursos humanos e responsáveis pela entidade para que assim pudesse ser realizada uma possível seleção dos participantes, conforme as características anteriormente reportadas. Participaram ainda neste estudo PcD indicadas pelos próprios participantes ou por outros profissionais, no processo conhecido como “bola de neve” e atendendo aos critérios de inclusão delineados. Foram, assim, abrangidos participantes residentes não só do distrito de Bragança, mas também de outras áreas de Portugal (nomeadamente, dos distritos de Braga, Coimbra, Porto e Vila Real).

Junto dos participantes foram clarificados os objetivos da investigação e garantida a confidencialidade e anonimato dos dados recolhidos. Foi obtido o consentimento informado por parte das PcD (anexo II). Com cada entrevistado foi solicitada permissão para gravação, em formato áudio, da entrevista.

Neste estudo, como técnica de recolha de dados foi utilizada a entrevista uma vez que, segundo Bogdan e Biklen (1994) facilita o “recolher dados descritivos na linguagem do próprio sujeito, permitindo ao investigador desenvolver intuitivamente uma ideia sobre a maneira como os sujeitos interpretam aspectos do mundo” (p.134). Mais concretamente, optou-se por uma entrevista semiestruturada ou semidiretiva na qual “As questões derivam de um plano prévio, um *guião* onde se define e regista, numa ordem lógica para o entrevistador, o essencial do que se pretende obter, embora, na interação se venha a dar uma grande liberdade de resposta ao entrevistado” (Amado, 2017, p. 210). Tal facilita, no decorrer da entrevista, um respeito pelos quadros de referência dos entrevistados (Amado, 2017).

Tendo em conta a natureza do estudo para a realização da entrevista semiestruturada foi criado um guião composto por questões abertas. Este instrumento foi construído tendo em conta as questões orientadoras do estudo e a revisão da literatura efetuada. Na sua elaboração houve uma preocupação acrescida pelo respeito para com a PcD e da heterogeneidade do público-alvo a quem se dirige. Desta forma, de modo a assegurar-se a adequabilidade das questões, a primeira versão do guião foi analisada e validada por um painel composto por duas especialistas na área da Educação Especial. As revisoras produziram recomendações que foram incorporadas no guião da entrevista. Para analisar e assegurar a adequabilidade e a percetibilidade das questões que compõem o guião foram realizadas entrevistas a duas PcD empregadas, a fim de testar a viabilidade e a pertinência das perguntas. No decurso destas entrevistas procedeu-se a um ajuste do guião de

entrevista, tornando algumas das questões mais claras e compreensíveis. Decorrido este procedimento, foi possível obter a versão final do guião de entrevista (anexo III).

O guião de entrevista está organizado em seis blocos temáticos, a saber: Bloco 1- Legitimação da entrevista e motivação do entrevistado; Bloco 2- Caracterização pessoal; Bloco 3- Caracterização da deficiência; Bloco 4 - Participação em processos formativos; Bloco 5- Inserção socioprofissional e Bloco 6- Finalização da entrevista.

Pretende-se com o Bloco 1 (Legitimação da entrevista e motivação do entrevistado) esclarecer os participantes acerca dos objetivos do estudo; criar ambiente propício à entrevista; motivar os respondentes, valorizando a sua colaboração; garantir a confidencialidade e o anonimato dos dados recolhidos e solicitar autorização para a gravação áudio da entrevista.

No Bloco 2 (Caracterização pessoal) tem como objetivos conhecer os dados sociodemográficos das PcD entrevistadas, nomeadamente, a idade, o estado civil, a coabitação e o ano de escolaridade.

No Bloco 3 (Deficiência) pretende-se que os entrevistados identifiquem a sua deficiência (explicitando a tipologia e o momento de aquisição da mesma) e o processo aceitação/negação, bem como a adaptação a possíveis limitações.

As questões que integram o Bloco 4 (Formação e educação) visam identificar constrangimentos à educação/formação das PcD, bem como elencar oportunidades que podem contribuir para o sucesso e continuidade dos seus percursos formativos, compreender o contributo da formação/educação para a integração no mercado de trabalho e expressar situações de exclusão social.

Através do Bloco 5 (Inserção socioprofissional) pretende-se compreender a importância, atribuída pelas PcD, ao trabalho, identificar os fatores promotores e inibidores do acesso ao mercado de trabalho e expressar recomendações no apoio às PcD para uma melhor integração profissional.

No Bloco 6 (Finalização da entrevista) agradeceu-se aos participantes pela sua disponibilidade em colaborar, de um modo voluntário, neste estudo.

A realização das entrevistas foi agendada previamente com cada participante. As entrevistas finais foram realizadas com cada sujeito disponível a participar, e ocorreram entre os meses de maio e dezembro de 2019, num espaço calmo, reservado e sem

interrupções no local de trabalho dos participantes ou nas instalações do estabelecimento de ensino superior da mestranda. As entrevistas foram gravadas em áudio, com a devida autorização dos participantes e tiveram uma duração média de 30 minutos.

Depois de realizadas as entrevistas, procedeu-se à transcrição integral das mesmas, a fim de permitir uma análise mais apurada das informações obtidas. Acresce referir que neste documento (anexo IV) as entrevistas não estão totalmente transcritas como forma de proteção de dados dos participantes, sendo apenas referenciados os excertos mais relevantes para o presente estudo.

2.4. Processo de análise do material empírico

No que concerne ao tratamento dos dados obtidos procedeu-se à análise de conteúdo visto potenciar uma maior “compreensão da construção de significado que os atores sociais exteriorizam no discurso” (Rocha-Silva, Christo-Gobbi, & Adalgisa-Simão, 2005, p. 74). Sousa (2005) acrescenta que a análise de conteúdo permite, sobretudo:

uma análise estrutural, em que se procura, em documentos de natureza variada, através de operações de disjunção e conjunção, entender a sua organização estrutural para, a partir daí efectuar inferências que levem ao real conteúdo manifesto e não apenas ao aparente (p. 265).

Na análise das entrevistas realizadas foram consideradas as etapas da análise de conteúdo propostas por Bardin (2008) a saber: pré-análise, codificação e tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

Assim, neste estudo, numa primeira etapa, desenvolveu-se a codificação das entrevistas. Para que fosse assegurada toda a confidencialidade das respostas obtidas foi associado a cada participante um código (designado por P). Foram utilizadas as letras f e m, respetivamente, para designar o sexo feminino o masculino dos(as) participantes. O número é referente ao número de sujeitos entrevistados atendendo à categoria sexo (Pf1, Pm1).

De seguida, procederam-se a várias leituras flutuantes de forma a abarcar o conjunto de todas as respostas individuais em cada entrevista e, posteriormente, o conjunto das respostas a cada questão. Neste estudo, o conteúdo de cada entrevista foi relacionado com

as categorias temáticas e subcategorias estabelecidas *a priori* que agregam as questões desenvolvidas com os entrevistados.

Na etapa seguinte, procedeu-se à exploração do material mediante análise categorial. Foram selecionados segmentos de texto mais ou menos extensos, de sentido idêntico, por referência ao tema central de cada categoria. Para as categorias propostas foi possível ainda definir subcategorias, como se clarifica de seguida.

Na tabela 1 apresenta-se a categoria Deficiência, respetiva subcategoria (Autoperceção da deficiência) e indicadores.

Tabela 1. Organização da categoria Deficiência e respetiva subcategoria.

Categoria	Subcategoria	Indicadores
A. Deficiência	A1. Autoperceção da deficiência	Alusão à aceitação ou negação, pela PcD, da existência de uma deficiência e de como se adaptou à mesma. Indicação do tipo de deficiência (física, cognitiva, sensorial-auditiva e/ou visual) e do momento de aquisição da mesma (adquirida ou congénita).

Na tabela 2 apresenta-se a categoria Formação e educação, as duas subcategorias (B1. Constrangimentos e oportunidades; B2. Benefícios) e os respetivos indicadores.

Tabela 2. Organização da categoria Formação e educação e respetivas subcategorias.

Categoria	Subcategoria	Indicadores
B. Formação e educação	B1. Constrangimentos e oportunidades	Indicação de constrangimentos à educação/formação das PcD e das oportunidades que podem contribuir para o sucesso e continuidade dos percursos formativos.
	B2. Benefícios	Alusão aos benefícios da formação/educação.

Na tabela 3 apresenta-se a categoria Inclusão socioprofissional, composta por quatro subcategorias (C1. Significado do trabalho; C2. Acesso ao mercado de trabalho; C3. Comportamentos no meio laboral face à problemática; C4. Recomendações de apoio à PcD) e respetivos indicadores.

Tabela 3. Organização da categoria Inserção socioprofissional e respetivas subcategorias.

Categoria	Subcategoria	Indicadores
C. Inserção socioprofissional	C1. Significado do trabalho	Referência à importância atribuída, pelos participantes, ao trabalho na vida da pessoa.
	C2. Acesso ao mercado de trabalho	Alusão aos fatores promotores e inibidores do acesso ao mercado de trabalho.
	C3. Comportamentos no meio laboral face à problemática	Referência à adaptação dos postos de trabalho às necessidades da PcD. Indicação das relações com as chefias e colegas de trabalho.
	C4. Recomendações de apoio à PcD	Sugestões de melhoria no apoio às PcD na sua integração no mercado de trabalho.

No ponto seguinte apresenta-se a caracterização dos participantes deste estudo.

2.5. Caracterização das PcD entrevistadas

Na tabela 4 constam os dados relativos à caracterização dos entrevistados. Todos os dados fornecidos na tabela são fruto das respostas obtidas das entrevistas realizadas.

Na totalidade foram entrevistados 14 trabalhadores com deficiência (7 homens e 7 mulheres, sendo, portanto, equilibrada em termos de sexo), com idades compreendidas entre os 29 e os 62 anos, sendo a média de idades 43 anos. De referir ainda que 57% (n=6) das PcD são casadas ou em união de facto e 43% (n=4) estão solteiras.

No que concerne às habilitações académicas 14% (n=1) apresentam o 4º ano, 21% (n=2) o 6º ano, 21% (n=2) o 12º ano de escolaridade, 29% (n=3) a licenciatura e 14% (n=1) o mestrado.

Importa ainda referir que apenas um dos entrevistados está institucionalizado, em regime total, e os demais residem na comunidade, com os respetivos familiares. Desta

forma é possível constatar que sete dos inquiridos vive com o companheiro e quatro moram com algum membro da família, sendo eles o sogro, os pais, padrasto, irmãos(as) e sobrinho(a). É de igual forma possível aferir que 36% (n=4) dos participantes têm um ou mais filhos, embora nem sempre a residir com os progenitores.

No que concerne ao tipo de deficiência oito dos entrevistados (57,1%) apresentam uma deficiência física, um entrevistado (7,1%) uma deficiência auditiva, três entrevistados (21,4%) e dois entrevistados (14,3%) deficiência intelectual moderada.

Tabela 4. Caracterização sociodemográfica das PcD entrevistadas.

Participante	Sexo	Idade	Estado Civil	Habilitações acadêmicas	Residência	Coabitação	Tipologia de deficiência
Pf1	Feminino	29 anos	Casada	12º ano	Comunidade	Cônjuge	Deficiência Física
Pf2	Feminino	37 anos	Casada	6º ano	Comunidade	Cônjuge, Filha e o Sogro	Deficiência Física
Pf3	Feminino	45 anos	Solteira	6º ano	Comunidade	Irmão e mãe	Deficiência Intelectual Moderada
Pf4	Feminino	36 anos	Solteira	Licenciatura	Comunidade	Mãe, padrasto, irmã e sobrinha	Deficiência Física
Pf5	Feminino	41 anos	Casada	Licenciatura	Comunidade	Cônjuge e filho	Deficiência Auditiva
Pf6	Feminino	52 anos	Casada	12º ano	Comunidade	Cônjuge e filho	Deficiência Visual
Pf7	Feminino	29 anos	União de Facto	Licenciatura	Comunidade	Pais	Deficiência Física
Pm1	Masculino	39 anos	União de Facto	12º ano	Comunidade	Cônjuge e filhos	Deficiência Física
Pm2	Masculino	42 anos	Solteiro	6º ano	Institucionalizado	-----	Deficiência Intelectual Moderada

Pm3	Masculino	60 anos	Solteiro	Licenciatura	Comunidade	Sozinho	Deficiência Visual
Pm4	Masculino	62 anos	Casado	4º ano	Comunidade	Cônjuge	Deficiência Visual
Pm5	Masculino	62 anos	Casado	4º ano	Comunidade	Cônjuge e filha	Deficiência Física
Pm6	Masculino	38 anos	Solteiro	Mestrado	Comunidade	Sozinho	Deficiência Física
Pm7	Masculino	33 anos	Solteiro	Mestrado	Comunidade	Sozinho	Deficiência Física

Fonte: *Elaboração própria.*

Capítulo III - Apresentação, análise e discussão dos resultados

Neste capítulo apresenta-se a análise e discussão dos resultados referentes a todas as respostas dadas pelos participantes.

3.1. Análise da categoria A. Deficiência

Esta categoria integra uma subcategoria: A1. Auto percepção da deficiência, que se clarifica de seguida.

3.1.1. Subcategoria Autopercepção da deficiência

Nesta subcategoria pretende-se identificar o tipo de deficiência (física, cognitiva, sensorial - auditiva e/ou visual) e o momento de aquisição da mesma (adquirida ou congénita), bem como compreender como a PcD percebe a deficiência, aceitando-a ou negando-a.

Nesta pesquisa constata-se a existência de participantes com vários tipos de deficiência, sendo o grupo de participantes marcada por uma grande heterogeneidade. Oito dos participantes (Pf1, Pf2, Pf4, Pf7, Pm1, Pm5, Pm6 e Pm7) apresentam uma deficiência física, como se pode verificar nos seguintes excertos:

- “Adquiri-a há pouco tempo, tive um acidente de trabalho vai fazer um ano (...) foi-me dada a incapacidade de 30% (...) estou um pouco limitada no andar (...)” (Pf1)
- “Tenho uma deficiência de nascença (...) Nasci com luxação bilateral nas duas ancas (...) Depois aos 33 anos (...) fiquei pior” (Pf2);
- “Tenho uma deficiência física, diz-se que tenho um coto porque nasci só com o braço até ao cotovelo (...) É de nascença (...)” (Pf4);
- “Eu já nasci com esta incapacidade (...) eu tenho uma paralisia congénita (...) Dentro do útero da minha mãe (...) este membro não se desenvolveu (...)” (Pf7);

- “Tinha 8 anos (...) foi uma bomba de um foguete que a gente encontrou. Eu e os meus colegas brincamos com aquilo e alguém saiu magoado no braço, que na altura fui eu (...)” (Pm1);

- “Eu nasci normal (...) mas aos quatro anos eu ganhei uma ferida na perna que não curava (...) uma perna cresceu normalmente e a outra ficou mais curta 4 cm. Por isso fui considerado deficiente, porque sou coxo” (Pm5);

- “Isto é uma doença congénita, de nascença mas é progressiva (...) uma distrofia muscular (...) Eu andei até aos 26 anos (...) depois cerca de 2008/2009 comecei a usar esta cadeira” (Pm6);

- “Eu tenho uma tetraplegia, ou seja, tenho dificuldades no tronco, do peito para baixo. Não é completa, mexo alguns músculos mas a funcionalidade a nível do movimento para andar não dá e depois um problema a nível das mãos e dos tríceps pouco, mas principalmente nas mãos tenho alguns movimentos mas não tenho força. Adquiri na altura em que estava a estudar lá [no ensino superior], num mergulho, há 13 anos” (Pm7).

Quatro participantes apresentam uma deficiência sensorial, nomeadamente, três participantes têm uma deficiência visual (Pf6, Pm3 e Pm4) (Andrada, 2001) e um participante uma deficiência auditiva (Pf5) como se pode verificar nos excertos a seguir mencionados:

- “Eu nasci surda (...) A minha mãe descobriu quando eu tinha 7 ou 8 meses (...)” (Pf5);

- “Eu sou cega (...) foi (...) um acidente (...) quando o meu filho ainda era pequeno. Eu andava a arrumar e a limpar (...) e quando me levantei bati, muito forte, com a cabeça numa esquina de um armário (...)” (Pf6);

- “Com 15 anos fiquei cego (...) devido a um tumor cerebral que me afetou o nervo ótico” (Pm3);

- “A minha deficiência visual resulta de uma retinite pigmentar, que nasceu comigo (...) que provoca a cegueira lentamente (...) de criança fazia uma vida perfeitamente normal” (Pm4).

Dois dos participantes (Pf3 e Pm2) apresentam uma deficiência intelectual, moderada:

- “Eu quando nasci tive um problema mais ou menos desagradável. Eu fui mal tratado pelo meu pai, era sempre à porrada” (Pm2)

Importa clarificar que, no caso destas duas pessoas entrevistadas, a informação relativa a esta subcategoria foi confirmada pela entidade empregadora (Pf3) e pela Instituição na qual a pessoa qual reside (Pm2), no momento do estabelecimento do contacto inicial para a realização da entrevista.

Da análise das entrevistas torna-se evidente que, a maioria dos entrevistados, apresenta uma deficiência física, seguida da deficiência sensorial e da deficiência intelectual. De mencionar ainda que são diversas as origens das deficiências dos inquiridos. Constata-se que seis reportam o facto de a deficiência ser adquirida por infeção/ doença (Pm3, Pm5, Pm4) ou por acidente (Pm1, Pf1, Pf6). Os restantes apresentam a deficiência desde o nascimento (Pf2, Pf3, Pf4, Pf5, Pf7 e Pm2, Pm6).

Apenas um participante (Pf3), não reconhece ter uma deficiência, como se constata no seguinte excerto: “Não tenho nenhuma [deficiência]. Graças a Deus não”. Dos relatos dos demais participantes (Pf1, Pf2, Pf4, Pf5, Pf6, Pf7, Pm1, Pm2, Pm3, Pm4, Pm5, Pm6, Pm7) é perceptível a aceitação da sua deficiência. Mais concretamente, no caso dos participantes que adquiriram a deficiência no decurso das suas trajetórias de vida (Pf1, Pf2, Pf6, Pm1, Pm2, Pm3, Pm4, Pm5, Pm6 e Pm7) é destacado o processo de aceitação gradual das limitações e perdas que lhe estão associadas, bem como o reaprender a viver com as mesmas:

- “lá me habituei com os anos, não foi fácil, mas é o destino que me deram (...) Hoje em dia vejo-me a fazer tudo normalmente mas com as limitações que um cego tem” (Pf6)

- “Influencia completamente, principalmente quando foi a fase da transição. Passei de uma coisa para outra completamente diferente (...) Hoje em dia acordo a pensar e assumo perfeitamente as limitações que tenho pois não tenho problema nenhum com elas” (Pm7)

Já os participantes com deficiência congénita (Pf4, Pf5 e Pf7) referem que o processo de aceitação foi facilitado pelo nunca terem vivido sem a deficiência, como ressalta das respostas a seguir transcritas:

- “Não é uma coisa que me assusta porque eu nunca vivi de outra forma, sempre fui habituada a viver assim (...)” (Pf4).

- “Como já nasci assim habituei-me e nunca senti dificuldade nenhuma nem no meu dia-a-dia nem em qualquer momento porque sempre estive habituada a isto” (Pf7)

Neste estudo, à semelhança de outros (Soares et al., 2017; Teixeira, 2006) verifica-se que as pessoas que adquiriram a deficiência passaram por uma fase de luto e adaptação às transformações vivenciadas. Já as PcD de carácter congénito percecionam a deficiência como algo natural e inerente à sua própria constituição, não constituindo uma “adaptação frente a uma condição estressante severa, mas sim a busca por superação e adaptação” (Soares et al., 2017, p. 58).

3.2. Análise da categoria B. Formação e Educação

A categoria B. Formação e Educação integra duas subcategorias (B1. Constrangimentos e oportunidades e B2. Benefícios), que se esclarecem de seguida.

3.2.1. Subcategoria B1. Constrangimentos e oportunidades

Com esta subcategoria pretende-se identificar os constrangimentos à educação/formação das PcD e as oportunidades que podem contribuir para o sucesso e continuidade dos percursos formativos.

Nesta análise é essencial não ignorar que os participantes deste estudo, fazem parte de gerações diferentes, que vão desde os finais dos anos 50 até ao início dos anos 90. Existindo assim uma discrepância de 30 anos geracionais, que podem ajudar a explicar as diferenças no acesso às oportunidades à formação/educação dos participantes.

No que diz respeito aos constrangimentos, da análise dos resultados torna-se evidente que três inquiridos (Pf6, Pm4 e Pm5) não conseguiram prosseguir os estudos devido à falta de posses económicas por parte das famílias e ao facto destas serem famílias numerosas. Estes participantes são oriundos de famílias com poucas condições

económicas e numerosas, ligadas ao setor agrícola, que precisavam dos filhos como suporte no setor. Esta necessidade gerava um abandono escolar no final da quarta classe, que na época se estipulava como escolaridade obrigatória:

- “O 4º ano era a escola que os meus pais me podiam dar na altura (...) somos muitos irmãos e naquela altura as coisas não estavam fáceis” (Pf6);

- “Na altura chamava-se 4ª classe. Com o gado no campo (...) eramos quatro irmãos, os meus pais viviam das terras, não havia sequer maneira de algum de nós estudar” (Pm5).

Dois participantes (Pf7 e Pm4), para além das dificuldades acima referidas, fazem também referência ao facto da deficiência ter constituído um fator que impediu de prosseguir os estudos ou obrigou uma reorganização nas escolhas:

- “A de Serviço Social inicialmente não era o que eu queria, eu gostava muito mais de ter ido para a área da saúde, farmácia mais concretamente, só que dado também a esta incapacidade eu não conseguiria exercer a profissão” (Pf7);

- “Devido à minha deficiência e também porque os meus pais (...) tinham oito filhos, (...) e não havia posses económicas. Por todos a estudar era impossível” (Pm4).

Três participantes (Pf2, Pf5 e Pm1) relatam a vivência de situações de *bullying* no contexto escolar, tendo sido apontada apenas por um deles (Pf2) como um fator que contribuiu para o abandono escolar precoce:

- “Estudei até ao 6º ano, depois deixei (...) Cansei-me da escola, e das crianças. (...) eu passei toda a etapa escolar com um grande preconceito a nível de colegas o que me levou a deixar de estudar porque tornou-se insuportável a escola. (...) Preconceito, do és manca, ou as meninas não quererem andar comigo por eu mancar e isso começou a ser um peso muito grande, um peso muito grande mesmo” (Pf2);

- “A adolescência foi tremenda, as adolescentes conseguem ser muito mazinhas quando querem (...) Houve alturas em que não foi fácil” (Pm1).

Atualmente há uma preocupação acrescida de sensibilização e formação do corpo docente sobre como ensinar um aluno com deficiência, contudo esta não foi sempre a realidade dos contextos educativos. Indo de encontro a outros estudos (p.e., Castro, 2012;

Ferreira, 2010), do relato do participante Pf5 destaca-se não só a vitimização por parte dos pares, mas também a falta de preparação do corpo docente para acolher PcD:

- “na escola primária (...) eu sentia-me muito mal (...) eu ia brincar com os outros meninos eu um deles dizia assim: ‘não brinques com ela porque ela tem uma doença, ser surda é uma doença (...) e lembro-me de uma professora (...) era um bocado má, que punha-me no fundo do canto da sala. Dizia que eu não ouvia, não sabia fazer nada e punha-me no fundo, no canto”

Castro (2012) reporta que o preconceito que se gera em torno da deficiência é um impulsionador de comportamentos discriminatórios, os quais podem ser perpetuados pelos pares sem deficiência. De destacar igualmente a falta de preparação de alguns professores para lidarem com alunos com deficiência, bem como a falta de profissionalismo (Castro, 2012). Ferreira (2010) adita que os alunos tendem ao abandono escolar precoce por inexistência de condições técnicas e/ou humanas por parte dos docentes uma vez que estes não apresentam formação adequada para lidar com as PcD.

Um dos participantes deste estudo (Pm1) faz alusão à desmotivação nos estudos, não aprofundando, contudo, este aspeto e indicando apenas que o ter iniciado a atividade profissional noutra área e o estar a ser remunerado contribuíram para a não concretização dos estudos superiores:

- “Mas depois entre a preguiça, e não sei... Algumas coisas que se meteram no meio do caminho, das quais não vale a pena falar agora, foi-se adiando, adiando... foi-se fazendo, depois comecei a trabalhar, e o dinheiro começou a falar mais alto (...)” (Pm1).

Este facto pode induzir os jovens a deixar os estudos e a optar por um emprego. O conhecimento advindo ato laboral faz com que os jovens tenham uma motivação extra para se inserirem na vida ativa (Costa, 2000).

Quanto às oportunidades que potenciaram a prossecução da formação/educação, cinco participantes apontam fatores explicativos inerentes ao próprio indivíduo como a vontade pessoal (Pf1, Pf4, Pf5, Pm6 e Pm7) e/ou o sucesso académico (Pm6), como a seguir se expressa:

- “Eu sempre quis tirar este curso, foi algo que me motivou desde sempre (...) Sempre quis ajudar os outros” (Pf4);

- “Eu sempre fui bom aluno, sempre quis estudar” (Pm6).

Quatro participantes (Pf5, Pf6, Pm1, Pm3, Pm4, Pm5 e Pm6) sublinham o incentivo por parte de elementos da sua rede informal (nomeadamente, pais e familiares), aspeto evidenciado noutros estudos (p.e., Calhoa, 2017), e patente nas transcrições das falas a seguir apresentadas:

- “a minha mãe pegou em mim e levou-me para casa e me ensinou (...) Foi a minha mãe que trabalhou comigo” (Pf5);

- “o meu marido incentivou-me a tirar o 12º ano” (Pf6);

- “Com o apoio dos meus pais e familiares fui para Lisboa tirar um curso” (Pm3).

Quatro participantes invocam o incentivo dos profissionais das instituições, centros de reabilitação e de formação (Pf3, Pf6, Pm2 e Pm3).

- “Foi pelo centro de emprego” (Pf3);

- “a diretora do centro onde eu tive a estagiar quando eu terminei o estágio reuniu com os monitores (...) foram unânimes (...) ‘não pode voltar para a aldeia, se for para lá vai ser mais um caso perdido’” (Pm3).

Para um dos participantes (Pm3) o ter uma deficiência permitiu-lhe deslocar-se do contexto rural para o urbano e ter acesso a novas oportunidades e a continuar os seus estudos: “Com 15 anos fiquei cego e aí terminou a minha vida no campo (...) Há males que vêm por bem, de oito irmãos que somos nenhum deles tem curso superior, se eu não tivesse ficado cego estava a trabalhar na agricultura”.

3.2.2. Subcategoria B2. Benefícios

Com esta subcategoria pretende-se compreender os benefícios decorrentes da formação/educação realizada no acesso ao mercado de trabalho.

Um dos participantes (Pf3) não reconhece qualquer benefício da formação/educação realizada na entrada para o mercado de trabalho por já se encontrar empregada: “Não ajudou (...) Já fazia parte da instituição quando fui tirar o curso”.

Três participantes (Pf6, Pm1, Pm4 e Pm5) não prosseguiram os estudos, pelo que aludem apenas ao facto de, para as funções que desempenham não necessitarem de uma formação mais específica, sendo apenas necessário fazer o que lhes é solicitado:

- “Não foi o meu caso, mas estudar é o mais importante principalmente para os deficientes encontrarem um trabalho mais bem pago (...) apenas preciso de fazer o que me pedem” (Pm4)
- “se tivesse estudado para doutor claro que talvez fizesse diferença agora como eu nunca quis estudar sabia que aqui ou ali eu havia de me safar” (Pm5).

Dois participantes (Pf2 e Pm1), ainda que não tenham prosseguido os seus estudos superiores, assinalam que gostariam de o ter feito como forma de melhorarem as suas condições de vida:

- “O facto de não ter feito estudos, mudaria isso na minha vida. Apostava num curso superior” (Pf2)
- “Tirar um curso talvez abra mais portas (...) Gostava de terminar o curso [superior]” (Pm1)

Contudo, outros participantes (Pf1, Pf7, Pm2, Pm3 e Pm6) salientam a importância da formação na sua integração no mercado de trabalho, aspeto em concordância com outros estudos (p.e., Calhoa, 2017; Ziliotto et al., 2019).

Outros inquiridos apontam diversos benefícios da formação/educação na capacitação/obtenção de conhecimentos (Pf1, Pf4, Pf5, Pm2, Pm3, Pm6 e Pm7) e no desenvolvimento pessoal (Pf4, Pf7, Pm6 e Pm7), indo de encontro aos estudos de (Trinanes & Arruda, 2014):

- “Se eu não tivesse tirado esta formação não estaria, nunca, preparada nem emocionalmente nem em termos de conhecimento para saber lidar com pessoas, é muito difícil trabalhar com pessoas em situações de vulnerabilidade e de perigo. (...) se pudesse estudava mais e mais e mais porque há sempre mais para aprender” (Pf4);
- “O curso mudou-me muito, fez-me crescer a todos os níveis (...) Ajudou (...) claro. Até porque terminei há 5 anos e desde há 5 anos que estou a trabalhar” (Pf7)

- “Tirei o curso [de restauração e limpeza] para estar mais distraído, para estar mais ocupado, para ajudar as outras pessoas e para estar mais capacitado (...) O curso mudou tudo na minha vida. Ajuda a fazer limpezas” (Pm2)

- “conhecimento é sempre uma mais-valia, métodos de trabalho (...) estar, ser, saber um bocado de tudo (...) Basicamente foi a maneira de olhar, a maneira de ver as coisas que mais retive” (Pm7).

Em consonância com os dados deste estudo, as melhorias no processo de inclusão escolar têm potenciado um avanço nos processos educativos das PcD, possibilitando mais oportunidades de realização, quer a nível pessoal, quer a nível profissional (Trinanes & Arruda, 2014).

3.3. Análise da categoria C. Inclusão no mercado de trabalho

Esta categoria inclui quatro subcategorias (C1. Significado do trabalho; C2. Acesso ao mercado de trabalho; C3. Comportamentos no meio laboral face à problemática e C4. Recomendações de apoio à PcD), que se abordam de seguida.

3.3.1. Subcategoria C1. Significado do trabalho

Na subcategoria C1. Significado do trabalho procura-se analisar a importância atribuída, pelos participantes, ao trabalho nas suas vidas.

Nove dos participantes atribuem ao trabalho uma dimensão mais individual (Morin et al., 2007), equacionando-o como fonte de independência económica relevante (Pf4, Pf5, Pf6, Pm1, Pm3, Pm4, Pm5, Pm6 e Pm7), aspeto apontado por outros autores (p.e., Coelho et al., 2014; De Lima et al., 2013; Santos & Carvalho-Freitas, 2018; Ziliotto et al., 2019). De seguida apresentam-se alguns excertos ilustrativos:

- “A nível económico mudou tudo. Eu era dependente a esse aspeto da minha mãe (...) É uma estabilidade imensa” (Pf4);

- “o trabalho é essencial nos dias de hoje (...) No final do mês (...) é preciso pagar contas” (Pm1);

À semelhança de outros estudos (Coelho et al., 2014), dois dos entrevistados (Pf1 e Pf4) referiram a importância que o trabalho tem para si na organização e criação de rotinas diárias. Este aspeto é visível nos seguintes excertos:

- “É o nosso dia a dia, é a nossa rotina” (Pf1);
- “Criei rotinas, tenho horários, tenho metas a cumprir que me fazem querer mais e mais” (Pf4)

Outra dimensão do trabalho que emerge deste estudo é a organizacional (Morin et al., 2007), a qual traduz um sentido que advém da relação estabelecida entre o indivíduo e a instituição/organização onde trabalha (Coelho et al., 2014; De Lima et al., 2013). Nos relatos de seis dos participantes (Pf1, Pf2, Pf3, Pf4, Pf6 e Pm5) deste estudo é evidente a valorização dos relacionamentos sociais estabelecidos no contexto laboral.

- “posso estar com os idosos (...) A convivência com eles, o motivá-los, o dar-lhe alegria, (...) entrar e dizer asneiradas e eles rirem-se” (Pf2);
- “tenho sempre com quem falar e isso alivia-me muito a cabeça (...) falo com as pessoas e fico a entender que eles têm problemas mais graves que os meus e esqueço logo o meu” (Pm5).

Tal como evidenciado noutros estudos (p.e., Coelho et al., 2014; De Lima et al., 2013; Santos & Carvalho-Freitas, 2018; Ziliotto et al., 2019) emerge ainda deste estudo uma dimensão social do trabalho (Morin et al., 2007), sendo o contributo fulcral do trabalho no processo de autocapacitação e de reconhecimento/ valorização pessoal, como se denota nos relatos de cinco participantes (Pf5, Pf7, Pm2, Pm3 e Pm6):

- “consigo mostrar o meu orgulho, mostrar que sou surda mas sou capaz igual como os ouvintes” (Pf5);
- “sinto-me útil” (Pf7);
- “ao estar a ensinar as crianças, eles aprendem comigo e eu aprendo com eles (...)” (Pm3).

3.3.2. Subcategoria C2. Acesso ao mercado de trabalho

Na subcategoria C2. Acesso ao mercado de trabalho são analisados os fatores promotores e inibidores do acesso ao mercado de trabalho (já que todos estão empregados).

Em relação aos fatores promotores do acesso ao mercado de trabalho pelos participantes destacam-se a existência de relações próximas. Concretamente, sete, entrevistados (Pf2, Pf3, Pf6, Pm1, Pm2, Pm4 e Pm5), com menores qualificações académicas, tiveram acesso ao mercado de trabalho por indicação de pessoas próximas. Nos seus relatos torna-se evidente que existe uma rede de contactos, composta por amigos, familiares e/ ou pessoas conhecidas que contribuem a obtenção de um emprego, aspeto apontado por outros autores (A. Santos, 2014). De seguida apresentam-se excertos de alguns dos participantes:

- “O senhor padre (...) que me arranjou emprego para aqui” (Pf3);
- “Eu estava na cama, uma bela manhã e tocou o telefone e alguém me disse: olha lá, não andavas à procura de trabalho? E eu disse: de emprego? Precisava de ganhar uns trocados. Há ali um emprego, um trabalho, assim... assim, e ele disse: passa quando quiseres. E marquei (...) foi qualquer coisa assim, um bocado à pressa” (Pm1).

Destaca-se igualmente o acesso ao mercado de trabalho na sequência da realização de um estágio curricular (Pf1 e Pf7). A realização de estágios pode permitir às PcD expor o seu trabalho e incentivar a sua contratação (Santos, 2014), permitindo à entidade empregadora focar-se nas suas capacidades/potencialidades.

- “Foi muito fácil (...) Não senti dificuldades. Saí do estágio (...) e chamaram-me logo para aqui, logo” (Pf1);
- “Eu fiz o meu estágio curricular na câmara municipal (...) depois disso eles fizeram-me um contrato” (Pf7).

Outro fator facilitador do acesso ao mercado de trabalho é a obtenção de formação especializada/qualificada, o que permitiu ao mercado de trabalho através de um concurso normal. Este aspeto é visível nas respostas de três dos participantes (Pf4, Pf5 e Pm3) indicam terem entrado no mercado de trabalho através de um concurso normal:

- “por concurso. Eu concorri à camara e tive a sorte de entrar” (Pf4);
- “concorri (...) Entrei normalmente, por concurso” (Pf5).

Já três participantes assinalam que, não diretamente devido à deficiência, mas à estigmatização pela presença de alterações na aparência física (Pf2) e a impedimentos de acessibilidade física (Pm6, Pm7, ambos com deficiência física, com mobilidade reduzida) vivenciaram situações que impediram o recrutamento ou acesso a determinados postos de trabalho:

- “antes de entrar aqui (...) as pessoas olhavam para mim e tinham receio de me dar trabalho” (Pf2);
- “Uma vez tive que recusar porque a minha maior dificuldade foi a questão de acessibilidade” (Pm6);
- “Já tive propostas para sítios que não tinham acessibilidade física (...) Há trabalhos que eu gostaria de ter feito que não pude ou que não posso porque é a limitação” (Pm7).

3.3.3. Subcategoria C3. Comportamentos no meio laboral

Na subcategoria C3 prende-se analisar a adaptação dos postos de posto de trabalho às necessidades da PcD, bem como perceber os relacionamentos interpessoais da PcD no contexto laboral (concretamente, com as chefias e colegas de trabalho).

Em relação à adequação do posto de trabalho quatro participantes enfatizaram algumas adaptações realizadas., tendo em conta as suas dificuldades funcionais. Foram referidos a adequação das tarefas (Pf1, Pm2 e Pm4), a adaptação do horário consoante as necessidades (Pm3) e a eliminação de barreiras arquitetónicas, facilitando o livre acesso do trabalhador ao local de trabalho (Pm3 e Pm7):

- “Agora com a minha incapacidade disseram-me logo que para o apoio domiciliário não podia ir. Fui então para o centro de dia (...) e há menos esforço físico (...)” (Pf1);
- “Ainda agora eu quero assinar qualquer documento ou assim, vou à secretaria logo me ajudam, logo me põem a régua (...) tenho o horário reduzido e tenho 18h por semana” (Pm3);

- “nunca tive nenhum tipo de adaptação, mas sempre que precisava havia compreensão. Em todas as empresas que eu trabalhei estavam adaptáveis a minha situação” (Pm7).

Seis participantes (Pf2, Pf3, Pf5, Pf7, Pm1 e Pm6) mencionam não ter havido necessidade de fazer adaptações ao posto de trabalho, porque o tipo de deficiência não obrigava a tal, ou porque era facilmente superado pelo trabalhador com algum tipo de deficiência, o que permite deduzir que haverá mais facilmente contratações de pessoas com deficiência quando não são necessárias modificações às instalações e/ou equipamentos:

- “Não foi precisa nenhuma adaptação” (Pf2);

- “Para aquilo que eu faço, acho que não havia necessidade de adaptar o espaço físico” (Pm1).

Referem não necessitar, mas destaca-se no relato de alguns participantes (Pf4 e Pm5) a lógica de adaptação da PcD ao trabalho e não o inverso, aspeto corroborado por Zilioto e colaboradores (2019):

- “Às vezes gostaria de ter mais força neste braço pequenino que tenho (...) (risos) Tenho que o fazer trabalhar mais a ver se aguenta (...) Eu não necessito de nenhuma adaptação [no local de trabalho]. Se não faço com um braço, faço com o outro. Mas, por exemplo, quando é para levar material para as escolas eu noto que os meu colegas de trabalho tendem a não me sobrecarregar (...) Mas eu quase sempre carrego com o meu pequeno braço também” (Pf4);

- “No trabalho nunca pedi nada, nem quando me doía. Eu muitas vezes nem dizia nada. Já em habituei à dor” (Pm5).

Destaca-se destes relatos que os trabalhadores tendem a esforçar-se mais para demonstrar as suas capacidades, mesmo que tal lhes acarrete dor física e sofrimento.

Em concordância com o estudo de Andrade e colaboradores (2017), no presente estudo nenhum dos entrevistados explicitou situações e práticas discriminatórias no atual contexto laboral pelo facto de ter uma deficiência. Já outros estudos (p.e., Loxe et al., 2019; Zilioto et al., 2019) aportam evidências de discriminação das PcD no meio laboral. A existência de uma boa relação chefia/trabalhador e trabalhador/colegas de trabalho facilita a integração e o desempenho da pessoa empregada. Neste estudo, a relação com

as chefias e os colegas é percebida como boa ou muito boa. Algumas dessas respostas merecem destaque:

- “As chefias têm-me ajudado muito. Com os colegas a relação é boa (...) Nunca me senti tratada de forma diferente, muito pelo contrário” (Pf1);

- A relação com os patrões é boa. Eles sabem que há coisas que eu não consigo fazer, por isso eles às vezes adiantam o que eu não consigo (...) Com os colegas é como tudo na vida, há sempre um ou outro com quem os feítios não se batem bem, mas tudo dentro do normal, nunca tive assim grandes dificuldades em relacionar-me com os outros (...) Nunca me senti tratado de forma diferente” (Pm4);

- “A relação com todos é boa (...) Por ser manco nunca me trataram diferente. Eles até brincam e costumam dizer: ‘oh coxinho dá à perna que hoje tens muito que fazer’. É tudo na brincadeira, as pessoas já sabem que é um problema” (Pm5).

Em relação ao testemunho do participante Pm5, importa referir que a designação de “coxinho” não é percebida pelo próprio de forma pejorativa. O entrevistado acrescenta que são pessoas amigas de total confiança que lhe pronunciam frases como a de cima mencionadas, o que o mesmo entende como uma “brincadeira”.

3.3.4. Subcategoria C4. Recomendações de apoio à PcD

No decorrer desta subcategoria pretende-se identificar sugestões a fim de melhorar a sua integração no mercado de trabalho.

Ao contrário do estudo de Carapinha (2015) não se denota neste estudo uma subutilização das capacidades das PcD atendendo às suas qualificações. No presente estudo, apenas seis dos entrevistados (Pf4, Pf5, Pf7, Pm3, Pm6 e Pm7) apresentam estudos superiores, correspondente a 43% dos inquiridos, sendo que apenas um dos participantes (Pm7) não está empregado na área de especialização por escolha própria. É, contudo, referido por cinco participantes (Pf4, Pf5, Pm3, Pm4 e Pm5) como sugestão de apoio à integração da PcD a obtenção de uma maior qualificação académica como elemento essencial de estímulo à contratação da PcD, resultados em consonância com Ferreira (2010). Eis alguns exemplos com base nas respostas dos participantes:

- “não nos podemos descuidar no que toca aos estudos” (Pf4);

- “o certificado de habilitações, nas empresas vão muito atrás da qualificação” (Pm3);
- “O investimento na educação é muito importante, principalmente, para deficientes” (Pm4).

Três inquiridos (Pm1, Pm2 e Pm5) salientaram aspetos de índole individual, reiterando a necessidade das PcD adotarem uma postura de determinação, dedicação e persistência para enfrentarem as dificuldades e os obstáculos no contexto de trabalho:

- “É preciso acreditar e é preciso ter força” (Pm2);
- “Eu acho que é preciso as pessoas mostrarem que conseguem como os outros, claro depende das deficiências e dos trabalhos, mas tudo se consegue pode é levar mais tempo” (Pm5).

Face à persistência do estigma na sociedade existe ainda a necessidade de sensibilizar a sociedade no geral (Pf1 e Pf2) e as entidades empregadoras em particular (Pf7 e Pm6) face à temática de forma a impulsionar mudanças de comportamentos:

- “Somos todos iguais, não há diferença, e devemos ser todos aceites da mesma maneira como são as pessoas normais” (Pf1)
- “eu acho que deveria haver, principalmente, haver mais sensibilização com a entidade patronal de perceberem a importância que é estarem a contratar uma pessoa que já por si se sente frustrada” (Pf7)

É de notar que, aquando da possibilidade de contratação de uma PcD, mesmo existindo medidas de apoio que favoreceis ao efeito, a mentalidade e o pudor do empregador pode influenciar a contratação (p.e., Calhoa, 2017; Vieira et al., 2015). Para que tal não ocorra constata-se a existência de uma necessidade de sensibilizar os empregadores no sentido de desmistificar certos aspetos relacionados com os vários tipos de deficiência com o intuito de fazer com que as entidades reconheçam as capacidades e as limitações das PcD e que o peso dessas variantes não seja contabilizado separadamente, dando enfoque somente às limitações (Tanaka & Manzini, 2005).

Dois participantes (Pf2 e Pf7) acentuam a necessidade de mais incentivos à contratação das PcD: “deveria haver mais incentivos quer para a pessoa quer para a entidade (...) [As medidas de apoio à contratação de PcD] Não são suficientes” (Pf7).

Este aspeto não é de todo consensual. O participante Pm6 manifestou a sua discordância quanto à existência de medidas de discriminação positiva que favoreçam a empregabilidade da PcD: “Existe a lei das cotas e eu não concordo muito com essa lei.” Também no estudo de Carapinha (2015) se destaca uma visão pejorativa destas medidas por parte dos trabalhadores com deficiência.

Um dos participantes (P5) salientou a importância da divulgação dos direitos das PcD, invocando o desconhecimento das normas existentes: “A lei está lá, muitas pessoas não sabem”, fator também apontado no estudo de Loxe e colaboradores (2019).

É ainda apontado por dois participantes (Pf3 e Pm2) a existência de suporte social e uma atitude de apoio por parte dos colegas de trabalho. O apoio por parte das entidades laborais e colegas de trabalho é apontado como um aspeto fulcral na integração socioprofissional das PcD, estando em consonância com outros estudos (p.e., Andrade et al., 2017; De Lima et al., 2013). Seguem-se exemplos do estudo:

- “Estarem num sítio onde os colegas possam ajudar” (Pf3);
- “ter força e ter união com os colegas” (Pm2).

Um dos participantes (Pf6) destaca a importância da existência de mais apoio às PcD no momento da procura de emprego e incentivo à contratação de PcD: “Há certos trabalhos que pessoas com deficiência não podem fazer (...) Acho que é mais fácil se ajudarmos as pessoas a encontrar o trabalho certo para a deficiência que têm”.

Ao contrário do estudo de Carapinha (2015), a maioria dos participantes (Pf1, Pf2, Pf3, Pf5, Pf6, Pf7, Pm1, Pm2, Pm4 e Pm5) revelou desconhecimento das medidas de apoio à contratação de PcD. Três participantes (Pf4, Pf7 e Pm3) manifestaram conhecer vagamente estas medidas como se ilustra de seguida e dois deles são capazes de dar exemplos (Pm6 e Pm7):

- “Sim, tenho de algumas. (...) Quando eu ainda andava a estudar, tivemos que realizar um trabalho sobre algumas delas” (Pf4)
- “Tenho conhecimento. Existe a lei das cotas” (Pm6);
- “Conhecer medidas de apoio? Sim, por alto. Uma empresa da parte pública penso que são 10% de vagas, aliás tem que ser o Estado a dar o exemplo, na parte privada sei que também há umas vagas e a isenção de IRC” (Pm7).

Considerações finais

O estudo desenvolvido permitiu clarificar a questão-problema formulada e dar resposta aos objetivos delineados.

Todos os participantes deste estudo estavam empregados, sendo unânime a relevância do trabalho nas suas vidas. Mais concretamente, face ao primeiro objetivo- *compreender a importância do trabalho* - constatou-se que os participantes entendem o trabalho como uma fonte de estabilidade económica e uma forma de atingir a independência e sustento próprio/familiar, mas também como uma forma de criar/organizar as rotinas diárias e estabelecer relações sociais. Por outro lado, o trabalho surge como forma de autocapacitação de reconhecimento/valorização pessoal, permitindo-lhes demonstrar as suas capacidades e demarcar que a deficiência não é um entrave para a inserção no mercado de trabalho. O trabalho é percecionado como um modo de inclusão social, pelo proporcionar de condições socioeconómicas e psicológicas primordiais para a sua participação na sociedade.

No que concerne ao segundo objetivo - *conhecer os fatores promotores da empregabilidade* – concluiu-se que, no grupo de participantes em estudo, a rede de contactos se assume como a forma privilegiada de acesso rápido e eficaz ao mercado de trabalho, particularmente nos indivíduos com menores qualificações académicas. Embora os dados não permitam generalizações, destaca-se deste estudo que esta rede, composta por amigos, familiares e/ou pessoas conhecidas facilita o acesso ao mercado de trabalho quando existem menos habilitações académicas. Por outro lado, o ser detentor de maiores qualificações académicas e a realização de formação especializada/qualificada contribuem para a inserção no mercado de trabalho. Diante de um mercado de trabalho mais competitivo, demarca-se deste estudo a necessidade de se apostar em estratégias aumentem as suas qualificações das PcD com vista à sua inserção no mercado de trabalho. Também se destaca o contributo da realização de estágios em contextos reais de trabalho enquanto fator promotor da contratação das PcD.

Em relação ao terceiro objetivo- *evidenciar situações de exclusão social*- há alusão a situações de exclusão social no período escolar por três participantes. No atual posto de trabalho nenhuma das pessoas entrevistadas fez referência a situações de discriminação em contexto laboral. Todos os participantes salientaram um clima de relacionamento

positivo com os colegas de trabalho e as chefias, não existindo problemas significativos, encontrando-se integrados nas respectivas equipas e locais de trabalho. Indo de encontro ao estudo de Andrade e colaboradores (2017) é referido o apoio dos colegas e das entidades empregadoras como fatores promotores da integração socioprofissional. Importa, contudo, sublinhar que três dos catorze participantes reportaram situações e práticas discriminatórias no recrutamento ou acesso a determinados postos de trabalho.

Espera-se com os dados resultados deste estudo impulsionar novas investigações e contribuir para o desenvolvimento da intervenção no que diz respeito à empregabilidade da PcD. Embora por si só o trabalho não assegure a inclusão socioprofissional da PcD, é um passo indispensável nesse processo e com impacto na forma como esta se vê a si mesma, mas também na forma como a sociedade a percebe.

Tal como assinalado no enquadramento teórico deste trabalho tem-se assistido a progressos significativos face à temática em análise, no entanto, persistem ainda obstáculos à inclusão da PcD. A equidade de oportunidades é essencial para a plena inclusão destas pessoas, sendo imperativo proporcionar, nos diferentes contextos (na família, na escola e na comunidade) oportunidades. A intervenção com este público-alvo deve, assim, primar pelo reconhecimento da heterogeneidade que o caracteriza, assegurando oportunidades conforme as características, mas também as necessidades de cada pessoa, de forma valorizar as suas habilidades/capacidades e amenizar potenciais obstáculos e /ou desigualdades no acesso ao mercado de trabalho. A intervenção com a PcD, nas diferentes fases das suas vidas, e nos diferentes contextos deve promover a autodeterminação, permitindo às PcD assumirem, dentro das suas habilidades/capacidades, a gestão das suas vidas e permitindo-lhe assumir escolhas e tomar decisões.

A transição dos contextos formativos para o mercado de trabalho é um desafio que não pode, portanto, ser desconsiderado. É essencial refletir sobre como melhor preparar as PcD para essa etapa das suas vidas. Para que esta colocação seja efetiva, como refere Mateus (2017) “a pessoa com deficiência/ incapacidade precisa de ser adequadamente avaliada e capacitada para a inserção no mercado de trabalho” (p. 105). No âmbito da Educação Social destaca-se a necessidade de uma melhor articulação com os empregadores, criando ligações entre as PcD, as organizações/instituições empregadoras e a sociedade em geral de modo a que a PcD seja inserida no mercado de trabalho (Malhado, 2013).

É igualmente essencial combater a desinformação e promover condições/situações que favoreçam o acesso ao mercado de trabalho das PcD, e a adaptação dos postos de trabalho sempre que necessário como forma de garantia de uma inclusão plena, social e profissional (Calhoa, 2017). Tal como evidenciado na literatura são ainda poucas as vagas disponibilizadas à contratação das PcD e quando existem o processo de recrutamento e seleção enfrenta ainda alguns problemas (Vieira et al., 2015). Alguns dos participantes do presente estudo referiram situações de discriminação na fase de recrutamento e seleção, por aspetos exteriores ao indivíduo, nomeadamente, pela existência de barreiras arquitetónicas nos espaços ou pela presença de alterações na aparência física convencional. A articulação com as entidades empregadoras deve potenciar a desconstrução de ideias erróneas acerca desta população, de forma a que a PcD seja reconhecida pelas suas reais capacidades e o foco não seja a deficiência.

Também é crucial aposta numa maior divulgação das medidas de apoio à contratação junto das PcD, como forma de garantia dos direitos no acesso ao mercado de trabalho. Em Portugal existem diversas medidas de apoio à contratação de PcD, no entanto, importa que estas medidas não sejam, somente, conhecidas pelas entidades empregadoras, mas também pelos seus principais beneficiários.

Apesar do contributo deste estudo importa salientar algumas das suas limitações, as quais poderão impulsionar investigações futuras. O acesso aos participantes resultou numa tarefa complexa. De destacar o facto do estudo se centrar num reduzido grupo de participantes, pelo que seria importante que, futuros estudos, contemplem um maior número de pessoas entrevistadas. Importa ainda mencionar que a ênfase deste trabalho foi a perceção das PcD. Contudo, seria pertinente em trabalhos futuros contemplar não só a perceção das PcD (empregadas e desempregadas), mas também das entidades formadoras e empregadoras. Futuros estudos deverão integrar estes contributos já que são fatores apontado na literatura como potenciais obstáculos à empregabilidade deste público-alvo (OMS, 2011). De salientar ainda que, com a atual conjuntura, agravada pela situação de pandemia, este é um aspeto que merece especial destaque e que deverá ser aprofundado noutras investigações.

Referências bibliográficas

- Amado, J. (2017). *Manual de investigação qualitativa em educação*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Andrada, M. (2001). Conceito de Deficiência, Incapacidade e Handicap - Tipos de Deficiência. In C. Louro (Ed.), *Ação Social na Deficiência*. (pp. 25-43). Lisboa: Universidade Aberta.
- Andrade, A., Silva, I. S., & Veloso, A. (2017). Integração profissional de pessoas com deficiência visual: Das práticas organizacionais às atitudes individuais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(2), 80-88.
- Aranha, M. S. F. (1995). Integração Social do Deficiente: Análise Conceitual e metodológica. *Temas em Psicologia, Ribeirão Preto, Sociedade Brasileira de Psicologia*, 2, 63-70.
- Aranha, M. S. F. (2001). Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. *Revista do Ministério Público do Trabalho, Ano XI*(21), 160-173.
- Augustin, I. (2012). Modelos de deficiência e suas implicações na educação inclusiva. In IX ANPED Sul-Seminário de pesquisa em educação da região Sul. Disponível em <http://www.espanholaccessivel.ufc.br/modelo.pdf> em 25/05/2019
- Bardin, L. (2008). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Becher, K. L. (2019). Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro. *Estud. Econ., São Paulo*, 49(1), 39-64. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/0101-41614912klb> em 30/03/2019
- Bogdan, R., & Biklen, S. (1994). *Investigação qualiattiva em Educação: uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto: Porto Editora.
- Calhoa, V. (2017). *A inclusão social de jovens com deficiência e incapacidade: o cento de reabilitação profissional como mediador?* Tese de Mestrado em Mediação Intercultural e Intervenção Social. Instituto Politécnico de Leiria, Escola Superior de Educação e Ciências Sociais, Leiria.
- Capucha, L. (1999). *Grupos desfavorecidos face ao emprego: tipologias e quadro básico de medidas recomendáveis*. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Carapinha, M. (2015). *Trabalho para Todos – A integração profissional das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho*. Tese de Mestrado em Sociologia do Trabalho e Emprego. Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa.

- Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2007). A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. *O&S*, 14(41), 59-78.
- Carvalho, A., & Batista, I. (2004). *Educação Social: Fundamentos e estratégias* Porto: Porto Editora.
- Casanova, J. L. (2008). *Pessoas com deficiências e incapacidades – um inquérito nacional*. Livro de Atas In VI Congresso Português de Sociologia, Universidade Nova de Lisboa.
- Castro, E. (2012). *Concepções e práticas de professores frente a situações de bullying contra crianças com dificuldade intelectual: um estudo exploratório*. Tese de Mestrado em Educação. Universidade Católica de Brasília, Brasil.
- Centro Regional de Informação das Nações Unidas. (2016). Portugal em "momento de virada" para inclusão de pessoas com deficiência. Disponível em <https://www.unric.org/pt/actualidade/32297-portugal-em-qmomento-de-viradaq-para-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia> em 02/07/2019
- Coelho, C. M., Sampaio, R. F., & Mancini, M. C. (2014). Trabalhadores com deficiência: vivências de prazer e sofrimento. *Psicologia & Sociedade*, 26(1), 214-223.
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego/CITE. (2018). Código do trabalho. Disponível em <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf#page=16> em 21/01/2020
- Costa, A. (2000). *O Abandono Escolar no meio rural: os jovens entre os dois saberes: Escola e Trabalho*. In AAVV, Livro de Atas do IV Congresso Português de Sociologia, Coimbra.
- Coutinho, K. S., Rodrigues, G. F., & Passerino, L. M. (2017). O trabalho de colaboradores com deficiência nas empresas: com a voz os gestores de recursos humanos. *Rev. Bras. Ed. Esp., Marília*, 23(2), 261-278.
- Decreto-Lei nº 396/2007 de 31 de dezembro. Disponível em <https://dre.pt/pesquisa/-/search/628017/details/maximized> em 8/02/2020
- Decreto-Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro Disponível em <https://dre.pt/pesquisa/-/search/602073/details/maximized> em 16/03/2020
- Decreto-Lei nº290/ 2009 de 12 de outubro Diário da Republica Disponível em <https://dre.pt/pesquisa/-/search/491685/details/maximized> em 25/04/2020
- Decreto-Lei nº38/2004 de 18 de agosto. Disponível em <https://dre.pt/pesquisa/-/search/480708/details/maximized> em 29/04/2019

- Ferreira, I. (2010). *Formação profissional destinada a pessoas com deficiência visual: um estudo de caso*. Tese de Mestrado em Ciências da Educação. Universidade de Lisboa, Instituto de Educação, Lisboa.
- Fontes, F. (2009). Pessoas com deficiência e políticas sociais em Portugal: da caridade à cidadania social. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 86(86), 73-93.
- Fontes, F. (2016). *Pessoas com deficiência em Portugal*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Freire, T., & Almeida, L. S. (2008). *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação* Braga: Psiquilibrios.
- Galán, A. R., Martín, A. R., Ruiz, R. G., & Arregui, E. A. (2014). La transición a la vida activa de las personas con discapacidad: expectativas familiares y grado de ajuste al trabajo. *Rev. Bras. Ed. Esp.*, 20(2), 283-302. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382014000200010>
- Gonçalves, J. (2012). O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade: uma abordagem pela igualdade de oportunidades. Retrieved from Disponível em http://www.cartasocial.pt/pdf/emprego_pdi.pdf em 05/05/2020
- Gonçalves, J., & Nogueira, J. M. (2012). O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade – Uma abordagem pela igualdade de oportunidades. Retrieved from http://www.cartasocial.pt/pdf/emprego_pdi.pdf em 15/12/2019
- Instituto de Emprego e Formação Profissional/ IEFP. (2015). Reabilitação Profissional: Emprego Apoiado - Contrato Emprego Apoiado em Mercado Aberto. Disponível em <https://bdfaq.iefp.pt/index.php?sid=6531930&lang=pt&action=artikel&cat=30&id=443&artlang=pt> em 16/11/2019
- Loxe, E. G., Bergamo, F. V. C., Fernandes, J. M., & Silva, W. R. B. (2019). A inclusão do surdo no mercado de trabalho formal *Revista Formadores - Vivências e Estudos, Cachoeira - Bahia*, 12(1), 52-68.
- Malhado, C. (2013). *A deficiência mental e o mundo laboral: representações e vivências* Tese de Mestrado. Instituto Politécnico de Bragança, Escola Superior de Educação, Bragança.
- Mateus, G. (2017). Um olhar mediador sobre a Deficiência e a Formação Profissional- O caso do Centro de Formação Profissional do Centro de Educação do Cidadão Deficiente de Mira Sintra Relatório de Estágio do Mestrado de Mediação

- Intercultural e Intervenção Social. Instituto Politécnico de Leiria, Escola Superior de Educação e Ciências Sociais, Leiria.
- Mateus, M. (2012). O educador social na construção de pontes socioeducativas contextualizadas. *EDUSER: revista de educação*, 4(1), 60-71.
- Mazzotta, M. J. S. (2008). Reflexões sobre inclusão com responsabilidade. *Revista@mbienteeducação*, 1(2), 165-168.
- Meletti, S. M. F. (2001). O significado do processo de profissionalização para o indivíduo com deficiência mental. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 7(1), 77-90.
- Mendes, E., Nunes, L., Ferreira, J., & Silveira, L. (2004). Estado da arte das pesquisas sobre profissionalização do portador de deficiência. *Temas psicol. [online]*, 12(2), 105-118.
- Minayo, M. (2002). (Coord). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Mitra, S. (2006). The Capability Approach and Disability. *Journal of Disability Policy Studies*, 16(4), 236-247. doi:10.1177/10442073060160040501
- Morin, E. M., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 47-56.
- Nascimento, E. S., & Miranda, T. G. (2007). O trabalho e a profissionalização das pessoas com deficiência. *Revista Faced*, 12, 169-184.
- Observatório de Deficiência e Direitos Humanos/ ODDH. (2019). Pessoas com deficiência em Portugal: indicadores de direitos humanos Disponível em <http://oddh.iscsp.ulisboa.pt/index.php/pt/2013-04-24-18-50-23/publicacoes-dos-investigadores-oddh/item/442-relatorio-oddh-2019> em 29/10/2019
- Organização Mundial de Saúde/OMS. (2011). *Relatório Mundial sobre a Deficiência*. São Paulo: Organização Mundial de Saúde.
- Organização Mundial de Saúde/OMS. (2004). *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde*. Lisboa: Direção-Geral de Saúde.
- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico/OCDE. (2018). *Country note Portugal: Results from TALIS 2018*. Paris: OCDE.
- Pérez-Serrano, G. (2003). *Pedagogia Social: construcción científica e intervención practica*. Madrid: NARCEA.
- Ribeiro, A., Batista, D., Prado, J., Vieira, K., & Carvalho, R. (2014). Cenário da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: revisão sistemática. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde, Três Corações*, 12(2), 268-276.

- Ribeiro, M. A., & Carneiro, R. (2009). A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *O & S-Slavorador*, 16(50), 545-564. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/osoc/v16n50/08.pdf> em 21/01/2020
- Rocha-Silva, C., Christo-Gobbi, B., & Adalgisa-Simão, A. (2005). O uso da análise de conteúdo como uma ferramenta para a pesquisa qualitativa: descrição e aplicação do método. *Organizações Rurais & Agroindustriais*, 7(1), 70-81.
- Rodrigues, D., & Nogueira, J. (2011). Educação especial e inclusiva em Portugal: fatos e opções. *Rev. Bras. Ed. Esp., Marília*, 17(1), 3-20.
- Santos, A. (2014). *Inserção socioprofissional e empregabilidade da pessoa com deficiência: contributos das ofertas de formação*. Tese de Mestrado em Sociologia. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra: Coimbra., Coimbra.
- Santos, J., & Carvalho-Freitas, M. N. (2018). Sentidos do trabalho para pessoas com deficiência adquirida. *Psicologia & Sociedade*, 30(e160054), 1-11. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30160054>
- Sarrate-Capdevila, M. L. (2009). Ámbitos de Intervención socioeducativa. In M. Sarrate & M. H. (Coord.) (Eds.), *Intervención en pedagogía social: espacios y metodologías* (pp. 55-80). Madrid: Narcea/UNED.
- Sasaki, R. K. (2002). Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. *Revista Nacional de Reabilitação, São Paulo*, 5 (24), 6-9.
- Secretaria-Geral do Ministério do Trabalho, S. e. S. S. S. (2006). Plano de Acção para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade - PAIPDI. Disponível em http://www.mtss.gov.pt/tpl_intro_destaque_iies.asp?675 em 24/02/2020
- Serapicos, A.M., Samagaio, F., & Trevisan, G. (2013). Alguns apontamentos em torno do perfil profissional do educador social, *Práxis Educare*, 1, 23-31.
- Silva, M. C., Mieto, G. S. M., & Oliveira, V. M. (2019). Estudos recentes sobre inclusão laboral da pessoa com deficiência intelectual *Rev. Bras. Ed. Esp., BauRU*, 25(3), 469-486.
- Silva, N. L. P., Furtado, A. V., & Andrade, J. F. C. M. (2018). A inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual. *Temas em Psicologia*, 26, 1003-1016. doi: <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v16i1.23012>
- Silveira, D. T., & Gerhardt, T. E. (2009). *Métodos de Pesquisa. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil- UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação*

Tecnológica- Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. Porto Alegre: Editora da UFRGS.

- Silveira, R., Felizardo, S., & Alves, A. B. (2016). Parentalidade, incapacidade e satisfação com o suporte social. *Millenium*, 2(1), 53-61.
- Soares, J., Costa, A., Simioni, S., Almeida, M., & Orlando, R. (2017). Do enfrentamento à autoaceitação da Deficiência Visual. *Educação, Batatais*, 7, 43-60.
- Souza-Silva, J. R., Diegues, D., & Carvalho, S. G. (2012). Trabalho e deficiência: Reflexões sobre as dificuldades da inclusão social. *Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento*, 12(1), 27-33.
- Tanaka, E. D. O., & Manzini, E. J. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Rev. Bras. Ed. Esp., Marília*, 11(2), 273-294.
- Teixeira, A. (2006). *Vida revirada: o acontecer humano diante da deficiência adquirida na fase adulta*. Tese de mestrado em Psicologia. Pontifícia, Universidade Católica de Campinas, Campinas.
- Toldrá, R. C., Marques, C. B., & Brunello, M. I. B. (2010). Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: Experiências em construção. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, 21(2), 158-165. doi:10.11606/issn.2238-6149.v21i2p158-16
- Trinanes, M., & Arruda, S. (2014). Atividades de vida autônoma na escola de tempo integral: aluno com deficiência visual - perspectivas educacionais. *revista Brasileira de Educação Especial, Marília*, 20(4), 581-590. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382014000400009>
- Vieira, C., Vieira, P., & Francischetti, I. (2015). Profissionalização de pessoas com deficiência: Reflexões e possíveis contribuições da psicologia. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(4), 352-361.
- Vieira, F., & Pereira, M. (2012). *“Se houvera quem me ensinara...” A Educação de Pessoas com Deficiência Mental* Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Ziliotto, D. M., Oliveira, K. S., & Burchert, A. (2019). Sem emprego: dificuldades e desafios enfrentados pelos profissionais com deficiência visual. *B. Téc. Senac, Rio de Janeiro*, 45(1). Disponível em <https://www.bts.senac.br/bts/article/view/742> em 25/03/2019

Anexos

Anexo I. Solicitação de colaboração às Instituições/Organizações Locais



Pedido de autorização

Excelentíssimo(a) Diretor(a),

Ana Patrícia Dias Oliveira e [REDACTED], alunas do Mestrado Educação Social- Educação e Intervenção ao Longo da Vida da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Bragança, orientadas, respetivamente, pelas Professoras Doutoras Ana Prada e [REDACTED], vimos por este meio solicitar autorização para desenvolver os trabalhos de investigação na V/ Instituição, necessitando para tal, num primeiro momento, de contactar o(s) técnico(s) que trabalhe(m) com pessoas com deficiência/incapacidade tendo em vista a sua inserção no mercado de trabalho. Atendendo ao Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD- Regulamento 2016/679, de 27 de abril) sublinhamos que, nos trabalhos a serem desenvolvidos, não constarão os nomes e dados pessoais dos intervenientes, dos técnicos e das Instituições. Mais informamos que cada uma das mestrandas pretende realizar a sua dissertação focando-se em aspetos complementares mas que serão analisados de forma distinta, nomeadamente:

- “Perceção da Pessoa Com Deficiência face à Formação e ao Trabalho” pela aluna Ana Patrícia Dias Oliveira, tendo como objetivos conhecer a perceção das pessoas com deficiência/incapacidade e dos técnicos relativamente à inclusão e à empregabilidade;

- “[REDACTED]” pela aluna [REDACTED], tendo como objetivos conhecer a perceção dos empregadores relativamente à inclusão de pessoas com deficiência/incapacidade.

Agradecemos desde já a atenção solicitada e estamos disponíveis para qualquer esclarecimento adicional.

Bragança, 25 de outubro de 2018

Com os melhores cumprimentos,

(Ana Oliveira)

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

Anexo II. Termo de Consentimento



Termo de Consentimento Informado

_____,
declara, para os devidos efeitos, ter sido convidado(a) por Ana Patrícia Dias Oliveira, a colaborar na investigação de mestrado intitulada “*Perceção da Pessoa Com Deficiência face à Formação e ao Trabalho*” sob a orientação científica da Professora Doutora Ana Prada.

Neste contexto foi-lhe fornecida oralmente informação pormenorizada sobre a investigação em causa e esclarecidas as dúvidas colocadas. Tendo conhecimento sobre o plano e os objetivos da investigação, estando assegurada a confidencialidade e proteção dos dados e o seu uso exclusivo neste âmbito, e tendo sido esclarecidas as questões respeitantes aos seus direitos enquanto entrevistado(a) aceitou, de livre vontade, participar neste estudo.

Para o efeito, colaborou numa entrevista semiestruturada, em que, para além de informações carácter pessoal e profissional, são solicitadas informações diversificadas sobre a realidade da inserção socioprofissional da pessoa com deficiência. Acresce que, depois de retiradas todas as dúvidas relativamente à investigação em curso, aceitou que a entrevista fosse gravada em registo áudio.

Bragança, em _____ de _____ de 2019

Assinatura: _____

Anexo III. Guião da entrevista semiestruturada.

BLOCOS	Questões orientadoras	Perguntas de recurso e de aferição
BLOCO 1 – Legitimação de entrevista e motivação do entrevistado	Agradecer a disponibilidade, informar e legitimar o uso do gravador; os objetivos e benefícios do estudo; garantir confidencialidade e demais direitos; explicar os procedimentos.	
BLOCO 2 – Caracterização pessoal	Pode falar-me um pouco sobre si?	<ul style="list-style-type: none"> - Quando nasceu? Onde nasceu? - Qual é o seu estado civil? - Quem são as pessoas que vivem consigo? - Tem filhos(as)? - Até que ano estudou?
BLOCO 3 – Deficiência	Contactámo-lo(a) porque tem uma deficiência. Que deficiência tem e como influencia a sua vida?	<ul style="list-style-type: none"> - Como e quando adquiriu a deficiência? - Poderia dar-me um exemplo de como influencia a sua vida.
BLOCO 4- Formação e Educação	Gostaria que me contasse como foi o seu percurso na escola.	- O que o(a) levou a fazer essa formação? De quem partiu essa decisão?

		<ul style="list-style-type: none"> - Como era a relação com os colegas e com os professores? - Que apoios teve? - Que dificuldades sentiu?
	O que é que mudou na sua vida por fazer esta formação?	- Como é que essa formação o(a) preparou para o trabalho? Poderia dar-me um exemplo de como o(a) ajudou, ou não.
BLOCO 5- Inserção socioprofissional	Gosta(ria) de trabalhar? Porquê?	<p><u>No caso de estar empregado(a):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -O que é que mudou na sua vida por estar empregado(a)? -Como pensa que seria atualmente a sua vida se não tivesse um trabalho? -Que impacto tem o trabalho na sua vida? <p><u>No caso de estar desempregado(a):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Como é que o estar desempregado(a) afeta a sua vida? -Como pensa que seria atualmente a sua vida se tivesse um trabalho?
	Gostaria que me contasse a sua experiência na procura de emprego.	<p><u>No caso de estar empregado(a):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Como foi, para si, procurar emprego? - Quanto tempo demorou? - Como aceitou ao seu emprego? - Beneficiou de alguma medida de apoio? - Que dificuldades encontrou?

		<p>- Na sua opinião, de que forma a deficiência influencia/influenciou, ou não, o seu percurso profissional?</p> <p><u>No caso de estar desempregado(a):</u></p> <p>-Como tem sido, para si, procurar emprego?</p> <p>- Há quanto tempo está à procura de emprego? Como tem procurado emprego?</p> <p>-Que dificuldades tem encontrado?</p> <p>- Beneficiou de alguma medida de apoio?</p> <p>- Na sua opinião, de que forma a deficiência influencia a procura de emprego?</p>
	<p>Como tem sido a sua experiência no mercado de trabalho?</p>	<p>-Há quanto tempo trabalha(va) nesse local?</p> <p>-Que funções desempenha(va)?</p> <p>- O mais gosta(va) de fazer no seu trabalho?</p> <p>- E o que menos gosta(va)?</p> <p>- Foi necessário fazer alguma adaptação específica (horário, espaço físico, meios técnicos, supervisão...) para ocupar o posto de trabalho que desempenha?</p> <p>-Como é(era) a sua relação com as chefias? E com os colegas de trabalho?</p> <p>-Alguma vez se sentiu tratado de forma diferente pelas chefias e/ou pelos colegas? Poderia contar-me uma situação em que se tenha sentido dessa forma.</p>

	Tendo em conta a sua experiência, o que sugere que possa ser feito para ajudar as pessoas com deficiência a conseguirem um emprego?	-Na sua opinião, o que pode ajudar, ou dificultar, a contratação das pessoas com deficiência? -Tem conhecimento de medidas de apoio à contratação de pessoas com deficiência? Poderia dar-nos exemplos. - O que acha dessas medidas? São suficientes?
BLOCO 6 – Finalização da entrevista	Terminámos as questões que gostaria de colocar-lhe. Gostaria de acrescentar mais alguma coisa sobre o tema?	-Agradeço, desde, já a sua disponibilidade.

Anexo IV. Transcrição das entrevistas.

BLOCOS	Questões orientadoras	Perguntas de recurso e de aferição	Transcrição das respostas
<p>BLOCO 1 – Legitimação de entrevista</p>	<p>Agradecer a disponibilidade, informar e legitimar o uso do gravador; os objetivos e benefícios do estudo; garantir confidencialidade e demais direitos; explicar os procedimentos.</p>		
<p>BLOCO 2 – Caracterização sociodemográfica</p>	<p>Pode falar-me um pouco sobre si?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Quando e onde nasceu? - Qual é o seu estado civil? - Tem filhos(as)? - Quem são as pessoas que vivem consigo? - Até que ano estudou? 	<ul style="list-style-type: none"> - “Nasci dia 22 de abril de 1990, nasci em Lisboa (...) Casada (...) Filhos, ainda não (...) Vivo só com o marido (...) Fiz o 12ºano, num curso profissional de técnico de apoio psicossocial” (Pf1)” - “Ora eu nasci em 1982, sou natural de Bragança, tenho 37 anos (...) Tenho uma filha, com 19 anos (...) Vivo com o meu marido, a minha filha e o meu sogro (...) Até ao 6º ano” (Pf2) - “Eu nasci aqui em Bragança (...) Tenho 45 anos (...) Sou solteira (...) Não tenho filhos (...) Vivo com o meu irmão e a minha mãe

			<p>(...) Estudei até ao 6ºano (...) Fiz um curso de bordados” (Pf3)</p> <p>- “Eu chamo-me █████, tenho 36 anos, sou assistente social e trabalho numa câmara municipal (...) Nasci (...) em Chaves (...) Não tenho filhos (...) Vivo com a minha mãe, com o companheiro atual da minha mãe (porque o meu pai já faleceu), com a minha irmã e com a minha sobrinha pequenina (...) Sou licenciada em Serviço social, pelo Instituto superior de serviço social do Porto, estudei durante 7 semestres” (Pf4).</p> <p>- “Eu chamo-me █████, tenho 41 anos (...) Sou casada (...) Tenho um menino com quatro anos (...) Vivo em Coimbra com o meu marido e com o meu filho (...) Eu estudei até à universidade. (...) tirei o curso de Língua Gestual Portuguesa” (Pf5)</p> <p>- “(...), nasci em 1967 em Chaves (...), foi uma coisa que me aconteceu, um acidente (...) Sou casada (...) Tenho um rapaz, já grande (...) Vivo com o meu marido e o meu filho (...) Olhe eu fiz o 4º ano (...) Depois, houve na minha aldeia aqueles projetos das novas oportunidades (...) para tirar o 12º ano” (Pf6)</p>
--	--	--	--

		<p>- O meu nome é ██████ tenho 29 anos, sou assistente social sou de Sanfins do Douro (...) Não tenho filhos (...) Não sou casada (...) .Eu vivo com os meus pais (...) Fiz a licenciatura, comecei o mestrado (...) em Serviço Social” (Pf7)</p> <p>- “Chamo-me ██████ (..) nasci há 39 anos, em Macedo de Cavaleiros (...) Sou pai de duas crianças, casado (...) Estudei até ao 12º ano” (Pm1)</p> <p>- “Sou solteiro (...) De Idanha a Nova (...) Não tenho filhos (...) Até ao 6º ano” (Pm2)</p> <p>- “Em Vinhais (...) O meu estado civil é solteiro (...) Vivo sozinho (...) Não tenho filhos (...) Eu estudei até tirar a licenciatura” (Pm3)</p> <p>- “Sou o ██████ tenho 61 anos, nasci em Braga (...) Casado (...) Sim, tenho uma menina (...) De momento vivo só com a minha esposa (...) Estudei só até à 4ª classe” (Pm4)</p> <p>- “Chamo-me ██████, tenho 62 anos, vivo na Póvoa de Lanhoso. Sou comerciante (...) Sou casado há 36 anos (...) Tenho dois: um rapaz e uma rapariga (...) Vivo com a minha esposa e com a minha filha ao fim de semana (...) O</p>
--	--	--

			<p>meu filho já casou e tem a vida dele (...) Eu só estudei até ao 4º ano” (Pm5)</p> <p>- “O meu nome é ■■■■■, tenho 38 anos nasci no Porto (...) Sou solteiro, não tenho filhos (...) Neste momento vivo com os meus pais (...) Tenho uma licenciatura em economia (...) fiz o mestrado em inovação” (Pm6)</p> <p>- “Eu nasci em Macedo de Cavaleiros em 1987, quase 33 anos. Sou solteiro, não tenho filhos (...) Vivo sozinho (...) Sou licenciado em engenharia do ambiente (...) fiz o mestrado em planeamento urbano” (Pm7)</p>
BLOCO 3 – Deficiência	Subcategoria Autoperceção da deficiência	Contactámo-lo(a) porque tem uma deficiência. Que deficiência tem e como influencia a sua vida?	<p>- Como e quando adquiriu a deficiência? - Poderia dar-me um exemplo de como influencia a sua vida.</p> <p>- “Adquiri-a há pouco tempo, tive um acidente de trabalho vai fazer um ano (...) foi-me dada a incapacidade de 30%⁴ (...) estou um pouco limitada no andar (...) Eu não mudei em termos da pessoa que sou, eu não mudei, pronto, o meu físico sim (...) a pessoa ativa que eu era deixou de ser um pouco por estar um pouco limitada (...) estava habituada a mexer-me sempre, a andar de um lado para o outro (...) Não é uma coisa que eu quero (...) eu sou nova e tenho uma vida pela frente” (Pfl)</p>

⁴ Este valor de incapacidade advém do documento Atestado Médico por Incapacidade Multiusos, o qual atesta o grau de incapacidade da pessoa.

				<p>-“Tenho uma deficiência de nascença (...) Nasci com luxação bilateral nas duas ancas (...) Depois aos 33 anos comecei a ter muitas dores, já não controlava com a medicação... (...) Desde que fui operada fiquei pior (...) Foi-me dito que se não fazia a cirurgia de urgência poderia ficar numa cadeira de rodas e aventurei-me na cirurgia (...) Limita um pouco, agora fui operada mais que antes (...) Mexe muito, muito com a minha autoestima” (Pf2)</p> <p>- “Não tenho nenhuma. Graças a Deus não (...) Dificuldades? Acho que nenhuma” (Pf3)⁵</p> <p>- “Eu tenho uma deficiência física, diz-se que tenho um coto porque nasci só com o braço até ao cotovelo (risos) (...) Não é uma coisa que me assusta porque eu nunca vivi de outra forma, sempre fui habituada a viver assim (...)” (Pf4).</p> <p>- “Eu nasci surda (...) A minha mãe descobriu quando eu tinha 7 ou 8 meses que eu não ouvia bem, ela foi a correr para muitos médicos para saber quais os problemas que eu</p>
--	--	--	--	--

⁵ Importa referir que a entrevistada em questão apresenta uma deficiência intelectual moderada, embora refira não ter qualquer, pelo que não se verifica uma coerência nas respostas obtidas. No entanto, foi referenciada pela instituição como uma pessoa com deficiência intelectual.

				<p>tinha. Alguns diziam que eu era maluca, outros diziam que não era nada e por ai. Só foi na última consulta em Alhos Vedros, um bom médico que já morreu. E esse médico descobriu o que realmente se passava comigo, era eu não ouvia nada. Então a partir daí a minha mãe levou-me logo para o otorrino, procurar os médicos para usar o aparelho, prótese, pronto o aparelho auditivo e daí a minha mãe pronto, queria que eu ouvisse, eu não ouvia não falava nem nada e ela então anda toda perdida (...) Então, a minha mãe foi para Chaves, foi aprender com uma terapeuta da fala para ela poder trabalhar comigo e assim foi, a minha mãe trabalhou comigo a falar por muitos anos até hoje, ela conseguiu que eu falasse (...) Eu sou surda e sempre vivi assim” (Pf5)</p> <p>- “Eu sou cega (...) foi uma coisa que me aconteceu, um acidente (...) Eu fiquei cega quando o meu filho ainda era pequeno. Eu andava a arrumar e a limpar a minha casa (...) e quando me levantei bati, muito forte, com a cabeça numa esquina de um armário. Fiquei logo muito mal, desmaiei, quando acordei e tive realmente consciência das coisas é que me apercebi que não conseguia ver. E olhe lá me habituei com os anos, não foi fácil, mas é o destino que me deram (...) No início,</p>
--	--	--	--	--

				<p>quando vim para casa foi muito complicado, eu achava que nunca mais iria conseguir fazer nada, nem tratar do meu filho, nem cozinhar, nem tratar da casa, nem de nada. Mas depois com a ajuda do meu marido lá fui aprendendo a fazer as coisas há minha maneira, demorava mais tempo mas lá fazia. Hoje em dia vejo-me a fazer tudo normalmente mas com as limitações que um cego tem (...)" (Pf6)</p> <p>- "Eu já nasci com esta incapacidade (...) eu tenho uma paralisia congénita (...) Dentro do útero da minha mãe a minha posição era sempre a mesma, deitada em cima da minha mão, logo este membro não se desenvolveu. Como já nasci assim habituei-me e nunca senti dificuldade nenhuma nem no meu dia-a-dia nem em qualquer momento porque sempre estive habituada a isto" (Pf7)</p> <p>- "Tinha 8 anos (...) foi uma bomba de um foguete que a gente encontrou. Eu e os meus colegas brincamos com aquilo e alguém se saiu magoado no braço, que na altura fui eu (...) Desde então tenho vivido com isso (...) Habituei-me, desde muito novo, a fazer o que já tinha aprendido e outras coisas que aprendi depois, aprendi a fazer com esta limitação" (Pm1)</p>
--	--	--	--	---

				<p>- “Eu quando nasci tive um problema mais ou menos desagradável. Eu fui mal tratado pelo meu pai, era sempre à porrada (...) Tenho isto desde pequeno (...) Desde que nasci (...) Eu tenho uma deficiência. Tenho isto desde pequeno (...) A minha vida às vezes anda bem, às vezes anda para trás. Por causa dessa mágoa” (Pm2)⁶</p> <p>- “Com 15 anos fiquei cego (...) devido a um tumor cerebral que me afetou o nervo ótico (...) ” (Pm3)</p> <p>- “A minha deficiência visual resulta de uma retinite pigmentar, que nasceu comigo (...) que provoca a cegueira lentamente com o decorrer do tempo. E pronto, eu de criança fazia uma vida perfeitamente normal até que cheguei a um determinado momento em que piroi tive que parar de trabalhar (...) Sou deficiente (...) mas não parei a nível pessoal, vim para casa mas continuei a fazer dentro dos possíveis a minha vida normal como tomar banho, vestir-me, embora as roupas não sou eu que as escolho. Comecei a trabalhar em casa num quintal que tenho, dediquei-me à agricultura, porque o dinheiro</p>
--	--	--	--	--

⁶ Importa clarificar que, no caso deste entrevistado, a informação relativa a esta subcategoria foi confirmada pela Instituição na qual a pessoa reside, no momento do estabelecimento do contacto inicial para a realização da entrevista.

				<p>da minha esposa não era suficiente para sustentar a nossa família e comecei a criar animais e a plantar legumes para poder vender. Também sou um pouco doméstico, porque se for preciso varrer eu varro, se é preciso lavar a loiça lavo. Dentro do território que eu conheço movimento-me através da ajuda da bengala, quase normalmente como qualquer pessoa. A técnica da mobilidade adquiria-a com a ajuda da associação que frequento (...) A associação é importante, ajuda-me muito. Nunca me senti motivado para aprender braille, tenho pena porque é uma coisa útil (...) Um dos maiores obstáculos que eu encontro é a leitura, a impossibilidade de ler (...)” (Pm4)</p> <p>- “Eu nasci normal, como uma criança normal mas aos quatro anos eu ganhei uma ferida na perna que não curava (...) depois de muitas idas ao posto médico e de alguns exames, que naquele tempo não eram nada avançados eram demorados, descobri que tinha uma bactéria que me comia o osso (...) uma perna cresceu normalmente e a outra ficou mais curta 4 cm. Por isso fui considerado deficiente, porque sou coxo (...) O que me aconteceu eu não esperava, mas lá me habituei” (Pm5)</p>
--	--	--	--	---

				<p>- “Isto é uma doença congénita, de nascença mas é progressiva (...) uma distrofia muscular e ao longo do tempo vou perdendo massa muscular (...) Eu já andei, fiz uma infância normal (...) cheguei a conduzir também, fui para a faculdade. Fiz a minha infância normal só que já com algumas dificuldades, já me custava a subir algumas coisas (...) Eu andei até aos 26 anos até aí conduzia, tirei a carta aos 18 anos mas ao longo do tempo eu fui perdendo capacidades físicas, depois em 2003 fui operado aos tendões Aquiles e a partir daí comecei a andar de canadianas e depois cerca de 2008/2009 comecei a usar esta cadeira, já estava com muitas dificuldades mesmo, mas mesmo assim conduzia, mas a partir do momento em que comecei a sentir necessidade mesmo de um apoio, nomeadamente a cadeira elétrica deixei de conduzir. Como também morava no Porto, tinha o metro, qualquer hora era mais fácil” (Pm6)</p> <p>- “Eu tenho uma tetraplegia, ou seja, tenho dificuldades no tronco, do peito para baixo. Não é completa, mexo alguns músculos mas a funcionalidade a nível do movimento para andar não dá e depois um problema a nível das mãos e dos tríceps pouco, mas principalmente nas mãos tenho alguns</p>
--	--	--	--	---

				<p>movimentos mas não tenho força. Adquiri na altura em que estava a estudar lá [no ensino superior], num mergulho, há 13 anos (...) Influencia completamente, principalmente quando foi a fase da transição. Passei de uma coisa para outra completamente diferente. Na altura também a nível médico fui sempre bem aconselhado e já do meu feitio, aconteceu o que aconteceu siga em frente. Hoje em dia acordo a pensar e assumo perfeitamente as limitações que tenho pois não tenho problema nenhum com elas (...) Hoje em dia acordo a pensar e assumo perfeitamente as limitações que tenho pois não tenho problema nenhum com elas, das pessoas que conheço e que me rodeiam eu até sou das pessoas que se desenrasca melhor e hoje em dia tenho sempre que pensar, quando viajo tenho sempre que pensar se vou para um hotel tenho que caber na porta, tenho que caber na casa de banho tenho que pensar sempre nessas mínimas coisas (...) Mas faço tudo sem qualquer limitação e normalmente meto menos entaves a fazer qualquer coisa do que alguma pessoa que não tem limitação nenhuma (...) mas a partir do momento que eu sei o que consigo e não consigo o que quero e o que não quero tem tanta influência como para qualquer pessoa, porque todas têm as suas limitações” (Pm7)</p>
--	--	--	--	--

BLOCO 3- Formação e Educação	Subcategoria Constrangimento s e oportunidades	Gostaria que me contasse como foi o seu percurso escolar.	<ul style="list-style-type: none"> - O que o(a) levou a fazer essa formação? - De quem partiu essa decisão? - Como era a relação com os colegas e com os professores? - Que apoios teve? - Que dificuldades sentiu? 	<ul style="list-style-type: none"> - “Eu sempre gostei tanto de crianças como de idosos (...) Partiu de mim a ideia (...) A relação com os colegas era excelente (...) Com os professores também era boa (...)” (Pf1) - “Estudei até ao 6º ano, depois deixei (...) Cansei-me da escola, e das crianças. (...) eu passei toda a etapa escolar com um grande preconceito a nível de colegas o que me levou a deixar de estudar porque tornou-se insuportável a escola. (...) Preconceito, do és manca, ou as meninas não quererem andar comigo por eu mancar e isso começou a ser um peso muito grande, um peso muito grande mesmo (...)” (Pf2) - “Foi pelo centro de emprego (...) A relação era boa” (Pf3) - “ Eu sempre quis tirar este curso, foi algo que me motivou desde sempre (...) Sempre quis ajudar os outros (...) Se eu não tivesse

				<p>tirado esta formação não estaria, nunca, preparada nem emocionalmente nem em termos de conhecimento para saber lidar com pessoas, é muito difícil trabalhar com pessoas em situações de vulnerabilidade e de perigo (...) A relação era boa (...)” (Pf4)</p> <p>- “Eu andava sempre na escola primária numa integrada com os outros, numa aldeia e não havia surdos, eu era a única (...) Mas eu sentia-me muito mal, quer dizer eu gostava muito de brincar com eles eu ia brincar com os outros meninos eu um deles dizia assim: ‘não brinques com ela porque ela tem uma doença, ser surda é uma doença, pronto, eu afastei-me e brincava sempre com uma funcionária (...) Eu afastava-me e brincava com uma funcionária (...) e lembro-me de uma professora (...) era um bocado má, que punha-me no fundo do canto da sala. Dizia que eu não ouvia, não sabia fazer nada e punha-me no fundo, no canto, enquanto os outros meninos aprendiam alguma coisa (...) Então a minha mãe pegou em mim e levou-me para casa e me ensinou (...) Foi a minha mãe que trabalhou comigo (...) Eu no 10º ano tinha uma turma normal (...) com os colegas surdos e aí é que eu comecei a perceber: alto então afinal eu não sou única que não oiço, existem muitos surdos também e foi por aí</p>
--	--	--	--	--

				<p>que eu vi que os meus colegas surdos que não conseguiam arranjar trabalho igual aos ouvintes, havia barreiras e eu pensei: então vai haver barreiras para mim também (...) fui eu que quis tirar o curso (...) e foi assim que eu tirei o curso de Língua Gestual Portuguesa” (Pf5)</p> <p>- “O 4º ano era a escola que os meus pais me podiam dar na altura (...) somos muitos irmãos e naquela altura as coisas não estavam fáceis. Depois, houve na minha aldeia aqueles projetos das novas oportunidades e o meu marido incentivou-me a tirar o 12º ano (...) A relação era boa (...)” (Pf6)</p> <p>-“O percurso normal, fiz a escola primária aqui (...) entretanto candidatei-me a Serviço Social (...) A área social não é fácil e ainda mais eu que sempre exerci a minha profissão num contexto ou num local que é pequeno e que me é familiar e isso ainda é pior ainda porque conhecemos as pessoas e vemos muita miséria e não é fácil, pensamos duas vezes, passamos a pensar duas vezes (...) A de Serviço Social inicialmente não era o que eu queria, eu gostava muito mais de ter ido para a área da saúde, farmácia mais concretamente, só que dado também a esta incapacidade eu não conseguiria exercer a</p>
--	--	--	--	--

				<p>profissão. Pronto, então depois a parte de serviço social também me encantava um bocadinho e fui em segunda opção (...) A relação com os colegas era boa (risos) e com os professores também (...)” (Pf7)</p> <p>-“(...) fiz a primária na aldeia, depois (...) estudei até ao 12º ano (...) Vim para Bragança para o IPB [Engenharia Eletrotécnica] e até à dois anos estava matriculado, mas esquecia-me de ir às aulas, não tinha tempo, pagava propinas. Mas não terminei o curso, ainda faltam para aí umas dez cadeiras, por ai. (...) Na altura eu, os meus pais e toda a gente que estava à minha volta, achamos que era a melhor forma (...) Mas depois entre a preguiça, e não sei... Algumas coisas que se meteram no meio do caminho, das quais não vale a pena falar agora, foi-se adiando, adiando... foi-se fazendo, depois comecei a trabalhar, e o dinheiro começou a falar mais alto, e depois ou se trabalhava e gastava o dinheiro ou se ia às aulas, começou a ficar um bocadinho para segundo plano e pronto, aqui estamos, com o curso por terminar (...) (...) A adolescência foi tremenda, as adolescentes conseguem ser muito mázinhas quando querem (...) Houve alturas em que não foi fácil, mas sempre superando sempre conseguimos seguir em</p>
--	--	--	--	---

				<p>frente com maior ou menor dificuldade” (Pm1)</p> <p>- “Eu ia para a escola e ao mesmo tempo apareceu-me uma senhora que também esteve na minha escola e disse-me: ‘dia dois de janeiro vais tirar um curso de cozinha’. Mas eu não sabia para que é que era e ao mesmo tempo eu aproveitei (...) Tirei o curso para estar mais distraído, para estar mais ocupado, para ajudar as outras pessoas e para estar mais capacitado (...) Dava-me bem com toda a gente (...)” (Pm2)</p> <p>- “Antes de ficar cego fiz a quarta classe na aldeia (...) Com 11 anos eu terminei a quarta classe. Acha que eu vim a estudar? Não, pois não. Os meus pais não tinham meios financeiros para colocar os filhos a estudar. Eu segui os passos dos meus irmãos e dos meus pais, trabalhar na agricultura, até ao 15 anos (...) Com 15 anos fiquei cego e aí terminou a minha vida no campo (...) Há males que vêm por bem, de oito irmãos que somos nenhum deles tem curso superior, se eu não tivsse ficado cego estava a trabalhar na agricultura (...) Com o apoio dos meus pais e familiares fui para Lisboa tirar um estágio de reabilitação de cegos. Em Lisboa aprendi braille, está aqui este livro, aprendi a</p>
--	--	--	--	--

				<p>locomoção, usar a bengala, aprendi a escrever à máquina de tiflografia e claro que em Lisboa dei os primeiros passos. Só tinha 4ª classe, como disse anteriormente, vim de Lisboa para Bragança, a diretora do centro onde eu tive a estagiar quando eu terminei o estágio reuniu com os monitores e disse: ‘o que vamos fazer com o [REDACTED]?’ Os monitores foram unânimes, ‘o [REDACTED] não pode voltar para a aldeia, se for para lá vai ser mais um caso perdido’ (...) Eu estudei (...) História Universal na Faculdade de Letras do Porto (...) porque gostava e gosto de história, de Portugal, história universal e gosto muito de história, e tendo em conta a minha situação não é? Optei pela história (...) Gostei de tudo, dos colegas, dos professores (...)’ (Pm3)</p> <p>- “ Eu quando andava na escola, cheguei a ter no pensamento, cheguei a ter vontade de continuar a estudar, e aqueles sonhos de criança que era ser professor mas pronto, devido à minha deficiência e também porque os meus pais não estavam muito para ai dispostos (...) não achavam bem, tinham oito filhos, (...) e não havia posses económicas. Por todos a estudar era impossível e depois um ser doutor e os outros serem trolhas (...)’ (Pm4)</p>
--	--	--	--	--

				<p>- “Na altura chamava-se 4ª classe. Com o gado no campo (...) eramos quatro irmãos, os meus pais viviam das terras, não havia sequer maneira de algum de nós estudar (...) Eu quando sai da aldeia, fui para a cidade a trabalhar” (Pm5)</p> <p>- “O percurso normal. Não tive assim grandes problemas, nunca tive necessidade de apoio especial (...) devido à minha condição física. Cansava-me mais facilmente e, às vezes, os meus pais tinham que me levar à escola, ainda assim foi normal (...) Eu sempre fui bom aluno, sempre quis estudar (...) A relação era normal (...)” (Pm6)</p> <p>- “Sou licenciado em engenharia do ambiente (...) basicamente era uma área que eu gostava (...) e realmente houve uma taxa de empregabilidade alta e começava a ser exigido o mestrado e inscrevi-me (...) (...) o mestrado em planeamento urbano (...) uma área que sempre gostei desde pequenino (...) (...) Quase todos os professores quando eu tive o acidente me foram visitar ao hospital, tive sempre uma boa relação, não era o aluno exemplar, a nível de notas não era propriamente brilhante, mas depois</p>
--	--	--	--	---

				compensava com uma boa relação com toda a gente (...)" (Pm7)
	Subcategoria Benefícios	O que é que mudou na sua vida por fazer esta formação?	<p>- Como é que essa formação o(a) preparou para o trabalho? Poderia dar-me um exemplo de como o(a) ajudou, ou não.</p>	<p>- "O curso preparou-me em tudo. Em termos de doenças dos idosos, tudo. Ajudou-me a conseguir este emprego" (Pf1)</p> <p>- "O facto de não ter feito estudos, mudaria isso na minha vida. Apostava num curso superior" (Pf2)</p> <p>- "Não ajudou (...) Já fazia parte da instituição quando fui tirar o curso" (Pf3)</p> <p>- "Se pudesse estudava mais e mais e mais porque há sempre mais para aprender" (Pf4)</p> <p>- "O curso deu-me força para eu continuar, afinal estava mesmo a gostar e assim continuei para aprender mais" (Pf5)</p> <p>- "Sou telefonista (...) faço o que me pedem" (Pf6)</p> <p>- "O curso mudou-me muito, fez-me crescer a todos os níveis (...) Ajudou (...) claro. Até porque terminei há 5 anos e desde há 5 anos que estou a trabalhar. E já em vários sítios diferentes." (Pf7)</p>

				<p>-“Tirar um curso talvez abra mais portas e não sei quê (...) Gostava de terminar o curso [superior]” (Pm1)</p> <p>- “O curso mudou tudo na minha vida. Ajuda a fazer limpezas” (Pm2)</p> <p>- “A formação mudou tudo porque claro anteriormente eu estava com a minha família (...) Se não tiro o curso de História na faculdade de Letras com certeza não estaria a trabalhar nesta escola e noutras escolas que já trabalhei” (Pm3)</p> <p>- “Não foi o meu caso, mas estudar é o mais importante principalmente para os deficientes encontrarem um trabalho mais bem pago (...) apenas preciso de fazer o que me pedem (...)” (Pm4)</p> <p>- “(...) se tivesse estudado para doutor claro que talvez fizesse diferença agora como eu nunca quis estudar sabia que aqui ou ali eu havia de me safar (...)” (Pm5)</p> <p>- “Mudou muito, fez-me crescer a vários níveis (...) A partir do momento em que tirei o mestrado criei o meu projeto, um sistema de classificação de acessibilidade, um projeto de</p>
--	--	--	--	---

				<p>empreendedorismo social e pronto, teve algum sucesso a nível nacional.” (Pm6)</p> <p>-“ Para já conhecimento é sempre uma mais-valia, métodos de trabalho (...) estar, ser, saber um bocado de tudo (...) Basicamente foi a maneira de olhar, a maneira de ver as coisas que mais retive (...)” (Pm7)</p>
<p>BLOCO 4- Inserção socioprofissional</p>	<p>Subcategoria Significado do trabalho</p>	<p>Gosta de trabalhar? Porquê?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - O que é que mudou na sua vida por estar empregado(a)? - Como pensa que seria atualmente a sua vida se não tivesse um trabalho? - Que impacto tem o trabalho na sua vida? 	<p>- “(...) Entreguei novamente a baixa porque não me aguentei (...) Nem quero imaginar sem trabalho. É o nosso dia a dia, é a nossa rotina. (...) Estou de baixa há um ano quase, senti falta disto, de sair de casa poder vir para o serviço, conviver com os idosos, com os colegas... tudo isso faz falta” (Pf1)</p> <p>- “Gosto (...) Mudou tudo (...) Estive três anos de baixa e foi um desespero (...) assim posso estar com os idosos (...) A convivência com eles, o motivá-los, o dar-lhe alegria, (...) entrar e dizer asneiradas e eles rirem-se” (Pf2)</p> <p>- “Gosto de trabalhar (...) Sinto-me feliz com os garotos (...) É importante estrar a horas (...) Se não tivesse um emprego... acho que não sei, ia embora daqui. (...) Para a Espanha. (...) Tenho lá o meu irmão mais velho” (Pf3)</p>

				<p>- “Gosto (...) A nível económico mudou tudo. Eu era dependente a esse aspeto da minha mãe (...) É uma estabilidade imensa. Criei rotinas, tenho horários, tenho metas a cumprir que me fazem querer mais e mais (...) mesmo a nível de contacto com as outras pessoas, faço sempre umas amizades novas, seja com técnicos e até mesmo com pessoas que se cruzam comigo pelo meu trabalho” (Pf4)</p> <p>- “Gosto (...) Mudou porque consigo mostrar o meu orgulho, mostrar que sou surda mas sou capaz igual como os ouvintes (...) Mesmo em termos económicos, mudou muita coisa” (Pf5)</p> <p>- “Gosto muito (...) (...) não consigo estar quieta em casa. E as contas quem as paga? Eu gosto de vir para aqui, distraio-me com as minhas colegas. (...) foi um alívio sair de casa para trabalhar.” (Pf6)</p> <p>- “Gosto muito (...) Realizou-me a todos os níveis (...) sinto-me uma pessoa útil” (Pf7)</p> <p>- “(...) Não me vejo sem trabalhar neste momento, a não ser que tivesse uma fonte de rendimento assim divina (...) o trabalho é</p>
--	--	--	--	---

				<p>essencial nos dias de hoje (...) No final do mês (...) é preciso pagar contas” (Pm1)</p> <p>- “ Gosto (...) Para ver e ajudar as outras pessoas (...) Sinto-me melhor (...) se não trabalhasse (...) eu estava desmotivado” (Pm2)</p> <p>- “Gosto muito (...) Em termos financeiros, o meu vencimento ao fim do mês que me dá para fazer uma vida um bocadinho diferente (...) O meu trabalho, com a minha profissão alterou muito a minha vida. Se eu não tivesse esta profissão o que me acontecia? Estava na aldeia, e claro, aí não podia ter as coisas que tenho aqui (...) ao estar a ensinar as crianças, eles aprendem comigo e eu aprendo com eles (...)” (Pm3)</p> <p>- “Gosto muito (...) A nível económico, claro que me ajuda muito (...) Se eu não tivesse uma ocupação, se não tivesse com quem conviver ia ser muito triste a minha vida.” (Pm4)</p> <p>- “Gosto sim (...) É a única fonte de rendimento que tenho, tenho mesmo que trabalhar (...) Com as contas que tenho todos os meses para pagar? Não imagino não trabalhar (...) Tem um impacto muito</p>
--	--	--	--	--

				<p>positivo. Economicamente (...) é uma mais-valia porque tudo gira à volta do dinheiro (...) Na minha profissão eu falo e conheço muita gente todos os dias, tenho sempre com quem falar e isso alivia-me muito a cabeça” (Pm5)</p> <p>-“Sim, gosto (...) Como qualquer outra pessoa que começa a trabalhar ganha autonomia financeira (...) Eu próprio aprendi mais a desenvolver os meus projetos.” (Pm6)</p> <p>-“Gosto (...) É uma independência que se ganha que é importante. (...) uma independência financeira” (Pm7)</p>
	Acesso ao mercado de trabalho	Gostaria que me contasse a sua experiência na procura de emprego.	<ul style="list-style-type: none"> - Como foi, para si, procurar emprego? - Quanto tempo demorou? - Como acedeu ao seu emprego? - Beneficiou de alguma medida de apoio? - Que dificuldades encontrou? - Na sua opinião, de que forma a deficiência 	<p>- “Foi muito fácil (...) Não senti dificuldades. Saí do estágio (...) e chamaram-me logo para aqui, logo. Por isso, não tive que procurar, assim dizendo (...) Eles gostaram mesmo muito de mim e a minha nota de estágio foi excelente (...) A instituição foi me buscar ao desemprego (...) Com a minha incapacidade (...) eu fazia apoio domiciliário e neste momento regresssei ao serviço (...) que não há tanto em termos de pegar neles (...) o tal esforço físico. (...) Medidas de apoio não tive (...) A deficiência influencia um pouco (...) o querermos e não podermos fisicamente (...) (Pf1)</p>

			<p>influencia/influenciou, ou não, o seu percurso profissional?</p> <p>- “Foi difícil, antes de entrar aqui, porque as pessoas olhavam para mim e tinham receio de me dar trabalho (...) As pessoas, como eu mancava tinham sempre aquele receio (...) depois tive muita dificuldade em arranjar trabalho (...) os sítios onde não fui excluída foi fábricas que era trabalhos pesados (...) depois foi-me dada a oportunidade de começar a trabalhar aqui (...) e fiquei sempre aqui (...) Medidas de apoio no principio não” (Pf2)</p> <p>- “Fácil (...) Antes de vir para aqui trabalhei na fábrica das meias, entretanto fechou (...) Só estive um mês desempregada (...) Medidas de apoio? O senhor Padre é que me arranjou emprego para aqui (...) Dificuldades? Acho que nenhuma” (Pf3)</p> <p>- “Foi fácil, funcionou por concurso. Eu concorri à camara e tive a sorte de entrar (...) Sem dificuldades. Se não faço com um braço faço com o outro (...) Medidas de apoio não (...) A deficiência não influencia” (Pf4)</p> <p>- “(...) concorri e o meu primeiro trabalho foi para muito longe só por 18h por semana só ganhava 200 euros (...) foi o primeiro trabalho para ter no currículo como deve ser</p>
--	--	--	---

				<p>(...) O segundo já consegui melhor (...) Medidas de apoio? Não, não. Entrei normalmente, por concurso” (Pf5)</p> <p>- “Fácil (...) O meu marido trabalha na câmara e disseram-lhe que o telefonista que aqui estava ia reformar-se (...) e que havia um trabalho que eu podia perfeitamente fazer (...) Mesmo não vendo, vim aqui a uma entrevista e eles deram-me o lugar (...) Medidas de apoio não (...) Se não tivesse ficado assim, se calhar ainda lá estava (...) Como surgiu esta oportunidade, agora tenho um trabalho menos pesado, mais limpo, estou bem (...)” (Pf6)</p> <p>-“Eu fiz o meu estágio curricular na câmara municipal (...) depois disso eles fizeram-me um contrato que era o ATL (...) Depois candidatei-me ao estágio profissional lá porque abriu o PEPAL e fui selecionada. (...) sou uma rapariga muito sortuda porque não tive que me esforçar muito (...) Não beneficieei de medidas de apoio, até hoje não (...) A deficiência não influencia, nunca influenciou em nada. A meu ver” (Pf7)</p> <p>- “Emprego, emprego, este foi o meu primeiro emprego. Eu tive outros trabalhos mas sempre assim, trabalhava umas horas,</p>
--	--	--	--	---

				<p>uns <i>part-times</i> mas sempre sem fazer descontos, sem contratos (...) E este foi a coisa mais fantástica, ninguém acredita o que vou contar. Eu estava na cama, uma bela manhã e tocou o telefone e alguém me disse: olha lá, não andavas à procura de trabalho? E eu disse: de emprego? Precisava de ganhar uns trocados. Há ali um emprego, um trabalho, assim... assim, e ele disse: passa quando quiseres. E marquei (...) (...) foi qualquer coisa assim, um bocado à pressa (...) Neste trabalho não tive dificuldades nenhuma (...) Medidas de apoio nunca tive (...) Eu acho que até hoje, das coisas que fiz sempre, sou bastante capaz” (Pm1)</p> <p>- “Tínhamos aqui uma formação à noite, com a diretora, e ao mesmo tempo ela deu-nos formação assim individual. Ajudou-me (...) Medidas de apoios não (...) Não tive dificuldades (...) Foi rápido (...)” (Pm2)</p> <p>- “Foi simples, como tinha o curso e o certificado de habilitações concorri como concorre qualquer professor (..) Entrei sempre por concurso e não beneficiei nunca de medidas de apoio (...) Nunca tive dificuldades” (Pm3)</p>
--	--	--	--	--

				<p>- “Eu comecei por trabalhar nos meus campos (...) Depois as pessoas cá da terra viram que eu conseguia fazer tudo normalmente e foram-me chamando para ser empregado deles (...) Pensei que ia ser mais difícil (...) mas as coisas aconteceram (...) Nunca tive medidas de apoio (...) A minha deficiência influenciou porque atingi um grau de deficiência que me impossibilitava de continuar a exercer a minha profissão” (Pm4)</p> <p>- “Não era difícil (...) Não beneficiei de apoios, nem sei o que isso é. Eu ia aos sítios, pedia emprego e eles punham-me lá uma semana à experiência, se servia ficava se não servia vinha-me embora. Não havia nada de currículos como vocês agora, não! Era tudo falado de boca (...) Não tive dificuldades” (Pm5)</p> <p>- “Fácil. Eu trabalho também naquilo que vou criando, isso é ótimo (...) Uma vez tive que recusar porque a minha maior dificuldade foi a questão de acessibilidade (...) Depois arranjei outro sitio (...) Eu tive uma empresa que, na altura estava a receber uma pensão por invalidez relativa e nessa empresa fiquei isento de contribuições (...) A deficiência influencia bastante (...) eu acredito que as pessoas que de certa forma tenham uma</p>
--	--	--	--	---

				<p>deficiência têm uma oportunidade diferente de identificar oportunidades. E acho que a deficiência nesse aspeto é muito positiva, obriga a pessoa a encontrar outras funções que estão fora do tradicional e isso é bom (...)" (Pm6)</p> <p>- "Trabalho desde 2016 (...) Na primeira empresa onde fui contratado por tudo mas também porque era uma agência de viagens que tinha também a vertente viagens para pessoas com deficiência (...) (...) Sim beneficieei [de medidas de apoio] na altura eu era para ser empregado com o contrato normal mas eu disse que podia estar com estágio profissional e dentro do estágio profissional recebia sempre mais cento e tal euros que o normal por ter deficiência (...) Já tive propostas para sítios que não tinham acessibilidade física (...) Há trabalhos que eu gostaria de ter feito que não pude ou que não posso porque é a limitação (Pm7)</p>
--	--	--	--	---

	<p>Comportamentos no meio laboral face à problemática</p>	<p>Como tem sido a sua experiência no mercado de trabalho?</p>	<p>-Há quanto tempo trabalha nesse local? -Que funções desempenha? - O mais gosta de fazer no seu trabalho? E o que menos gosta? - Foi feita alguma adaptação específica (horário, espaço físico, meios técnicos, supervisão...) para ocupar o posto de trabalho que desempenha? - Como é a sua relação com as chefias e colegas de trabalho? - Alguma vez se sentiu tratado de forma diferente dos outros colegas? Poderia contar-me uma situação em que se tenha sentido dessa forma.</p>	<p>- “Já há 6 anos (...) Trabalhava 7 horas. Semanalmente 37 horas (...) Antes era apoio domiciliário, agora é no centro de dia (...) Hoje entreguei novamente a baixa porque não me aguentei, tive uma semana a trabalhar e não aguentei mais (...) Tive um acidente de trabalho (...) foi-me dada a incapacidade de 30% (...) Gosto de estar com os idosos, cuidar deles, fazer o que um dia espero que venham a fazer connosco (...) não há nada de que não goste, gosto de fazer tudo. (...) Agora com a minha incapacidade disseram-me logo que para o apoio domiciliário não podia ir. Fui então para o centro de dia (...) e há menos esforço físico (...) As chefias têm-me ajudado muito. Com os colegas a relação é boa, nunca tive nenhum desentendimento. Nunca me senti tratada de forma diferente, muito pelo contrário” (Pfl)</p> <p>- “Foi-me dada oportunidade de começar a trabalhar com crianças (...) comecei lá e fiquei, fiquei sempre ali (...) Agora faço o horário normal, 7 horas e meia (...) Estou no centro de dia [da mesma instituição] como auxiliar da ação direta. Mas estou mais com os idosos nos trabalhos manuais, a passear com eles (...) Vai fazer dois anos (...) Gosto... Mais da convivência com eles [idosos] (...) O que menos gosto, às vezes,</p>
--	--	---	--	---

				<p>são conflitos, isso não me afeta já minimamente (...) (...) Não foi precisa nenhuma adaptação (...) A relação com a chefia é boa. Com os colegas de trabalho há sempre aquelas coisas que uma pessoa não concorda, é normal em todos os trabalhos (...) A nível de trabalho nunca me trataram de forma diferente” (Pf2)</p> <p>- “Eu antes de vir para aqui trabalhei na fábrica das meias, entretanto fechou e depois tive 1 mês em casa (...) Eu vim para aqui em 2006. Não! Mais... Eu devo ser a mais velha da casa (...) Eu estou na parte das crianças, sou funcionária de limpeza (...) Agora faço 8horas. Sinto-me bem (...) gosto de limpar, estar com os garotos (...) fico com eles no parque, na ludoteca quando está frio, na sala dos brinquedos (...) (...) Não precisei (...) As chefias apoiam-me, dão me apoio. Tenho a direito a tudo, tenho seguro, tenho tudo (...) Às vezes não gosto de trabalhar com as colegas (...) Algumas. Somos colegas (...) Nunca me senti tratada de forma diferente” (Pf3)</p> <p>- “Eu entro às 9 horas (...) e saio às 17:30. São sete horas por dia (...) Estou envolvida num projeto em parceria com outros colaboradores de outras áreas para combater</p>
--	--	--	--	---

				<p>o insucesso escolar e estamos a trabalhar em escolas do concelho (...) Trabalho aqui há um ano (...) Gosto do contacto que há (...), de saber que transmiti uma boa mensagem, mas acima de tudo que essa mensagem foi recebida e assimilada por quem a ouve (...)</p> <p>Mas em relação à papelada e ao cumprimento dos tempos previstos e das burocracias que exigem não sou muito recetiva a isso (...)</p> <p>(...) Às vezes gostaria de ter mais força neste braço pequenino que tenho (...) (risos) Tenho que o fazer trabalhar mais a ver se aguenta (...)</p> <p>(...) Eu não necessito de nenhuma adaptação [no local de trabalho]. Se não faço com um braço, faço com o outro. Mas, por exemplo, quando é para levar material para as escolas eu noto que os meu colegas de trabalho tendem a não me sobrecarregar (...)</p> <p>Mas eu quase sempre carrego com o meu pequeno braço também (...)</p> <p>Com a chefia a relação é muito boa (...)</p> <p>Com os colegas de trabalho também. Mantenho uma relação muito cordial (...)</p> <p>Não. Por vezes tentam poupar-me de certos esforços físicos (...)" (Pf4)</p> <p>- "Tem sido boa (...) Trabalho 40 horas semanais (...) Na pré, por exemplo a educadora e a professora do ensino especial e professora do ensino regular ensinavam matéria, eu só traduzia para língua gestual. Só</p>
--	--	--	--	---

				<p>ajudava a traduzir (...) [Trabalha neste local] há 14 anos (...) Gosto de tudo (...) de ensinar a língua gestual e poder ajudar os professores para poderem comunicar com os meninos (...) Não, eu nunca precisei de adaptação (...) A relação com a chefia (...) depende (...) Aqui (...) foi ótima, em Aveiro discriminavam muito os surdos (...) Com os colegas nunca vi falarem mal de mim. Toda a gente fala bem comigo e eu também” (Pf5)</p> <p>- “Olhe eu entro às 9h saio (...) às 17:30 (...) Sou telefonista (...) há 30 anos (...) Gosto de tudo menina, eu falo com as pessoas ao telefone, encaminho-as para aqui para ali. Há sempre gente aqui a passar, mesmo os alunos estão sempre a vir cá a dar bom dia, ou a perguntar isto ou aquilo. Há sempre gente para conversar aqui (...) Não gosto das pessoas que chegam aqui mal dispostas (...) (...) É assim na realização das minhas funções não porque eu oiço o telefone e pelo som eu sei mais ou menos onde está. Mas por exemplo, se eu tiver que ir a algum lado com papelada há sempre alguma colega que me ajuda a ir aqui ou ali. Sempre me apoiaram a fazer o meu dever (...) Não, eu nunca precisei de adaptação (...) Com a chefia, uma relação boa, sempre com respeito e eu para eles e eles comigo (...) Com os colegas ótima, estamos</p>
--	--	--	--	---

				<p>sempre a brincar uns com os outros (...) Nunca fui discriminada” (Pf6)</p> <p>- “35horas semanais contratada (...) Técnica superior de serviço social (...) Neste local há um ano e meio (...) Eu gosto de fazer tudo porque estou a desempenhar funções que gosto, na minha área. O que gosto mais de fazer, sinceramente, é de lidar com as pessoas, com os utentes (...) Não gostei de lidar com as famílias, isto porque as famílias muitas vezes são piores do que o utente, nós não conseguimos moldar, alguns sim outros não, mas isto faz parte do profissional (...) (...) Não, nunca precisei de adaptações. Consigo desempenhar perfeitamente as minhas funções, tenho condições para isso, nunca houve nenhum problema (...) É boa (...). Nunca me senti tratado de forma diferente” (Pf7)</p> <p>- “(...)Neste momento sou abastecedor de combustível, operador (...) Faz 4 anos, vai fazer 5 breve (...) Gosto dos bocadinhos em que não tenho clientes (...) O que menos gosto é fácil, é trabalhar ao fim de semana, detesto trabalhar aos fins-de-semana, principalmente ao domingo (...) Para aquilo que eu faço, acho que não havia necessidade de adaptar o espaço físico. A maior parte das</p>
--	--	--	--	---

				<p>adaptações que é preciso fazer para deficientes é a locomoção, creio eu, como eu, felizmente, a nível de locomoção vou-me safando, não é o meu maior problema. Não sei se, mas até hoje eu safo-me bem (...) Diria que a relação com a chefia é bastante boa. Razoavelmente boa com os colegas (...) a gente tem assim aquelas picardias de vez em quando (...) Nunca (...)” (Pm1)</p> <p>- “Já estou há 1 ano e meio no trabalho (...) Trabalho quatro horas. A limpar as salas, a limpar mesas, cadeiras, limpar, às vezes por os brinquedos dos pequenos a lavar na máquina (...) para termos tudo em ordem. A limpar as salas, a limpar mesas, cadeiras, limpar, às vezes por os brinquedos dos pequenos a lavar na máquina (...) para termos tudo em ordem (...) Gosto de tudo. Não me lembro [de algo que não goste de fazer] (...) Faço tudo, o que me mandarem, faço tudo. Estou bem aqui (...) Os colegas ajudam-me no trabalho (...) Eu com a coordenadora... Nós temos sempre ligações uns com os outros (...) Os colegas às vezes também me ajudam, se eu tenho dificuldades. É mais fácil. Se for triste para o trabalho já me estão a por alegre (...) Não. Sempre tudo igual” (Pm2)</p>
--	--	--	--	---

				<p>- “Estou aqui nesta escola há quatro anos (...) Gosto de dar aulas, preparar aulas e transmitir conhecimentos aos alunos e ajudar os alunos que necessitam da minha ajuda (...) Eu não gosto é de ouvir lamentações (...) pessoas a lamentar-se por tudo e por nada e claro que às vezes as coisas não correm bem por causa de estarem contra isto e contra aquilo, contra tudo (...) tenho o horário reduzido e tenho 18 horas por semana (...) (...) Tanto no conselho executivo como na secretaria como na sala de professores tenho tido muito apoio que me ajudam. Ainda agora eu quero assinar qualquer documento ou assim, vou à secretaria logo me ajudam, logo me põem a régua e aqui no conselho executivo a mesma coisa também me ajudam sempre que é necessário (...) A relação com a chefia é muito boa. Com os colegas também muito boa (...) Nunca notei que estivesse a ser tratado de forma diferente. Nunca notei que houvesse uma diferença de tratamento entre mim e os outros colegas” (Pm3)</p> <p>- “Começo o meu dia-a-dia- por volta das 8:30 e acabo quando o trabalho estipulado para aquele dia terminar. Depende do que há para fazer (...) Sou agricultor há 23 anos. (...) Gosto de tudo um pouco, não tenho preferência (...) Eu faço determinados</p>
--	--	--	--	---

				<p>serviços, outros não. Não posso, por exemplo, trabalhar com máquinas, nem tratores, eu faço tudo à mão (...) Faço o que posso (...) A relação com os patrões é boa. Eles sabem que há coisas que eu não consigo fazer, por isso eles às vezes adiantam o que eu não consigo (...) Com os colegas é como tudo na vida, há sempre um ou outro com quem os feitos não se batem bem, mas tudo dentro do normal, nunca tive assim grandes dificuldades em relacionar-me com os outros (...) Nunca me senti tratado de forma diferente (...) A este aspeto não tenho razões de queixa” (Pm4);</p> <p>- “(...) Há horário para entrar mas nunca há para sair. É quando o trabalho acabar (...) Trabalho aqui há 18 anos (...) Gosto de conviver com as pessoas (...) As novidades sabem-se todas aqui (...) Não gosto de aturar bêbados, sem dinheiro para pagar que me dão cabo da cabeça (...) Não beneficiei de medidas de apoio, nem sei o que isso é. Eu ia aos sítios, pedia emprego e eles punham-me lá uma semana à experiência, se servia ficava se não servia vinha-me embora. Não havia nada de currículos como vocês agora, não! Era tudo falado de boca (...) No trabalho nunca pedi nada, nem quando me doía. Eu muitas vezes nem dizia nada. Já em habituei</p>
--	--	--	--	--

				<p>à dor (...) A relação com todos é boa (...) Por ser manco nunca me trataram diferente. Eles até brincam e costumam dizer: 'oh coxinho dá à perna que hoje tens muito que fazer'. É tudo na brincadeira, as pessoas já sabem que é um problema” (Pm5)</p> <p>- “Eu trabalho 8 horas por dia, 40 horas por semana. Sou consultor financeiro (...) Eu gosto de números (...) Não gosto da rotina, tenho que ter sempre desafios pela frente para resolver. (...) Não fizeram adaptações. Não era necessário (...) Uma relação normal (...) Eu acho que por norma não” (Pm6)</p> <p>- “Neste momento estou a gerir alguns terrenos e imóveis da família (...) não posso dizer que faço só uma coisa, desde 2016. (...) A primeira só adaptou a casa de banho, de resto fiz tudo como estava estipulado para os outros. De resto acho que nunca tive nenhum tipo de adaptação, mas sempre que precisava havia compreensão. Em todas as empresas que eu trabalhei estavam adaptáveis a minha situação (...) eu por acaso sempre tive sorte nos trabalhos que tive um ambiente era muito porreiro (...) Sempre tive boas relações mesmo com os colegas de trabalho (...) Tratado de forma diferente ... a nível da parte</p>
--	--	--	--	--

				profissional não (...) Nunca tive problemas a nível profissional (...)” (Pm7)
--	--	--	--	---

	<p>Recomendações de apoio à PcD</p>	<p>Tendo em conta a sua experiência, o que sugere que possa ser feito para ajudar as pessoas com deficiência a conseguirem um emprego?</p>	<p>- Na sua opinião, o que pode ajudar, ou dificultar, a contratação das pessoas com deficiência?</p> <p>- Tem conhecimento de medidas de apoio à contratação de pessoas com deficiência? Poderia dar-nos exemplos.</p> <p>- O que acha dessas medidas? São suficientes?</p>	<p>- “(...) Somos todos iguais, não há diferença, e devemos ser todos aceites da mesma maneira como são as pessoas normais. (...) Nós não temos culpa por as vezes nascermos com diferenças, com incapacidades, muita gente nasce bem e depois já fica, acontece, por exemplo eu estava bem, era uma pessoa muito ativa e de um momento para o outro, aconteceu-me isto (...) Não (...)” (Pf1)</p> <p>-“ O nosso país não esta minimamente preparado, porque tenho conhecimentos de outros países (...) deveria haver um sistema mais aberto (...) Eu oiço falar que há estruturas feitas, mesmo para entidades patronais do estado darem acesso à entrada dessas pessoas, vejo acontecer muito pouco, pessoas que têm limitações torna-se muito difícil (...) Por mais que possam ver que trabalham como os outros e que apesar das limitações conseguem, temos uma sociedade muito fechada a nível (...) Não (...)” (Pf2)</p> <p>- “Estarem num sítio onde os colegas possam ajudar (...) Não sei medidas” (Pf3)</p> <p>- “(...) não nos podemos descuidar no que toca aos estudos e ao facto de termos que estudar tanto ou mais que uma pessoa normal. Às vezes as pessoas dizem que não têm</p>
--	--	---	--	--

				<p>empregos, mas também não pensaram na importância que os estudos têm um dia mais tarde (...) Hoje em dia existem bolsas (...) não estuda quem não quer (...) Sim, tenho de algumas. (...) Quando eu ainda andava a estudar, tivemos que realizar um trabalho sobre algumas delas, mas já foi há algum tempo e creio que essas medidas estão em constante mudança devido às mudanças sociais que vão surgindo.” (Pf4)</p> <p>- “Aconselho sobretudo os estudos (...) A lei está lá, mas muitas pessoas não sabem...Já não sei qual é a lei e ela diz que as pessoas que têm dificuldades não conseguem arranjar trabalho então nós, os técnicos ajudamos a ter prioridade em dar um trabalho às pessoas com deficiência e explicar, se não der a prioridade no trabalho (...) Não (...)” (Pf5)</p> <p>- “Há certos trabalhos que pessoas com deficiência não podem fazer, seja ela qual for e seja o trabalho que for. Acho que é mais fácil se ajudarmos as pessoas a encontrar o trabalho certo para a deficiência que têm (...) Não sei mas já ouvi falar que existem (...)” (Pf6)</p> <p>- “Desde sempre que a lei diz que ou dispõem de uma série de vagas para contratar pessoas</p>
--	--	--	--	---

				<p>com deficiência. Acho que isso ainda deve ser assim um bocadinho mais divulgado, ainda existem muitos receios por parte das entidades em contratar pessoas com deficiência, outras contratam porque têm benefício com isso, ou seja existem segundas intenções e isso é mau. É os receios das entidades e o desconhecimento em estar a pensar assim: eu vou estar a contratar uma pessoa que vem para aqui e não vai ser capaz de desempenhar as funções, porque é limitada, acho que é mais isso (...). Sim, tenho. [As medidas de apoio à contratação de PcD] Não são suficientes, eu acho que deveria haver, principalmente, haver mais sensibilização com a entidade patronal de perceberem a importância que é estarem a contratar uma pessoa que já por si se sente frustrada, incentivar mais, deveria haver mais incentivos quer para a pessoa quer para a entidade” (Pf7)</p> <p>- “(...) Eu vou-lhe dizer por experiência própria, eu nunca gostei de ser tratado como um deficiente, nem de ter muitas facilidades (...) Acho que não ajuda (...)Eu acho que isso não faz bem a ninguém, porque as pessoas quando se lhe dá tudo demasiado fácil deixam de dar valor às coisas (...) e não vai fazer nada, não acho que isso seja solução (...)</p>
--	--	--	--	---

				<p>Medidas de apoio não tenho a mínima ideia (...)” (Pm1).</p> <p>- “(...) É preciso acreditar e é preciso ter força. E ao mesmo tempo ter força e ter união com os colegas. É muito mais fácil (...) Não conheço.” (Pm2)</p> <p>- “(...) o certificado de habilitações, nas empresas vão muito atrás da qualificação (...) Sei que há medidas (...) na declaração dos direitos humanos há também uma declaração dos direitos dos trabalhadores com deficiência como o direito ao trabalho (...)” (Pm3)</p> <p>- “(...) O investimento na educação é muito importante, principalmente, para deficientes (...) Medidas de apoio não conheço (...)” (Pm4)</p> <p>“- Eu acho que é preciso as pessoas mostrarem que conseguem como os outros, claro depende das deficiências e dos trabalhos, mas tudo se consegue pode é levar mais tempo. E também acho importante que se estude (...) Não conheço (...) (Pm5)</p> <p>- “Eu acho que as empresas devem olhar para a deficiência como uma oportunidade ou</p>
--	--	--	--	---

				<p>como um investimento (...) Tenho conhecimento. Existe a lei das cotas e eu não concordo muito com essa lei. Eu acho que as pessoas devem ser contratadas pelo valor que têm e vai em linha com aquilo que acabei de falar à pouco, as pessoas têm valor por si próprias, não tem de haver cotas nem um favor, tem que haver um compromisso por parte das empresas para haver inclusão por toda a gente e garantindo um ambiente de inclusão estão a garantir a inclusão das pessoas com deficiência” (Pm6)</p> <p>- “Para já é a mudança de mentalidade que é precisa, depois há uma parte muito importante mas isso tem que vir da parte das pessoas com deficiência que é tirarem a camisola do coitadinho (...). Mas tudo vai da maneira como os outros encaram a pessoa e muitas das vezes é falta de informação que existe quando é uma deficiência puramente física, se eu tiver uma autoestima boa, me souber explicar, me souber impor um pouco ou pelo menos mostrar que a pessoa está errada ou que os conceitos que a pessoa tem sobre mim são errados é diferente e daí a deficiência ser encarada de forma diferente (...) Conhecer medidas de apoio? Sim, por alto. Uma empresa da parte pública penso que são 10% de vagas, aliás tem que ser o Estado</p>
--	--	--	--	--

				<p>a dar o exemplo, na parte privada sei que também há umas vagas e a isenção de IRC (...) é preciso medidas para forçar as coisas até as coisas serem normais e depois retiram-se. Mas acho que, e de acordo com o que tinha dito antes as medidas são necessárias, fazem bem, mas se não forem as próprias pessoas com deficiência a sair fora da caixa e a mostrar que realmente têm aptidões” (Pm7)</p>
--	--	--	--	---

<p>BLOCO 5 – Finalização da entrevista</p>	<p>Terminámos as questões que gostaríamos de colocar-lhe. Gostaria de acrescentar mais alguma coisa sobre este tema?</p>	<p>Agradecemos desde já a sua disponibilidade.</p>	<p>“Não”. (Pm1, Pm2, Pm3, Pm4, Pm5, Pf1, Pf2, Pf3, Pf4, Pf5, Pf6, PF7, Pm7)</p>
---	---	--	---