

**Perceção dos empregadores de pessoas com deficiência sobre a
inclusão no mercado de trabalho**

Nídia Marisa Fernandes Gaspar

*Dissertação de Mestrado apresentada à Escola Superior de Educação de Bragança
para obtenção do Grau de Mestre em Educação Social – Educação e Intervenção ao
Longo da Vida*

Orientada por:

Professora Doutora Graça Margarida Medeiros Teixeira e Santos

Bragança, 2019



**Perceção dos empregadores de pessoas com deficiência sobre a
inclusão no mercado de trabalho**

Nídia Marisa Fernandes Gaspar

*Dissertação de Mestrado apresentada à Escola Superior de Educação de Bragança
para obtenção do Grau de Mestre em Educação Social – Educação e Intervenção ao
longo da vida*

Orientada por:

Professora Doutora Graça Margarida Medeiros Teixeira e Santos

Bragança, 2019

Agradecimentos

Quero desde já agradecer a todos aqueles que, de uma forma ou de outra, contribuíram para a realização deste trabalho.

Em primeiro lugar agradecer aos meus pais, pois sem eles nada disto seria possível, o meu muito obrigada pela força, carinho e dedicação e por todo o apoio que mostraram ao longo de todo este caminho.

Gostaria também de agradecer à minha orientadora, a Professora Doutora Graça Santos, pela compreensão, motivação e disponibilidade demonstradas e por todas as palavras de apoio.

Obrigada também ao Ricardo que nunca me deixou desistir e sempre me deu força para continuar.

A todos muito obrigada.

Resumo

Atualmente verifica-se uma elevada taxa de desemprego entre as pessoas com deficiência, havendo muitos estereótipos acerca desta realidade, vendo estas pessoas como sendo menos produtivas e menos capazes que os restantes. Esta visão e também o desconhecimento que existe relativamente a este assunto dificultam não só a integração na sociedade, como no mercado de trabalho.

Ao analisar esta problemática na perspetiva da educação social, definiu-se a seguinte questão problema: De que forma os empregadores favorecem a inclusão de pessoas com deficiência?. Considerando a questão problema formulada foram propostos os seguintes objetivos do estudo: analisar a perceção dos empregadores relativamente à inclusão de pessoas com deficiência; e perceber de que forma os empregadores favorecem, efetivamente, a inclusão de pessoas com deficiência (medidas adotadas).

O estudo realizado assume uma natureza predominantemente qualitativa com análise quantitativa de alguns dados do questionário, tendo sido utilizados a entrevista semiestruturada e o questionário como instrumentos de recolha de dados. O grupo de participantes é constituído por 6 empregadores de pessoas com deficiência na cidade de Bragança.

Os resultados deste estudo indicam que, apesar de alguns dos participantes considerarem que as pessoas com deficiência se encontram integradas na sociedade, todos eles concordam que existem ainda muitos preconceitos e obstáculos a serem ultrapassados, nomeadamente no que diz respeito à produtividade e competências destas pessoas.

Os empregadores demonstraram ainda preocupação com a adequação das funções e tarefas desempenhadas pelos trabalhadores com deficiência às suas características e limitações. Pode ainda afirmar-se que, na opinião dos participantes, a formação constitui uma ferramenta essencial na integração destas pessoas.

Palavras-chave: empregadores; deficiência; inclusão; mercado de trabalho; educação social.

Abstract

There is currently a high unemployment rate among people with disability, and there are many stereotypes about this reality, seeing this people as less productive and less capable than the others. This vision and also the lack of knowledge about this subject not only difficults integration into society but into the labor market.

Analyzing this problem from the perspective of social education, the following question was defined: How do employers favor the inclusion of people with disability?. Considering the problem question formulated the following study objectives were proposed: to analyze the perception of employers regarding the inclusion of people with disability; and understand how employers favor the inclusion of people with disability.

This study is predominantly qualitative in nature with quantitative analysis, using as data collection instruments the semi-structured interview and questionnaire. The group of participants consists of 6 employers of people with disability in Bragança city.

The results of this study indicate that while some participants consider that people with disability are integrated into society, they all agree that there are still many prejudices and obstacles to overcome, especially regarding access to the labor market.

Employers also expressed concern about the adequacy of the functions and tasks performed by workers with disability to their characteristics and limitations. It can also be stated that, in the participants' opinion, training is an essential tool in the integration of these people.

Keywords: employers; disability; inclusion; labor market; social education.

Índice

Agradecimentos	i
Resumo.....	ii
Abstract.....	iii
Índice.....	iv
Índice de tabelas	vi
Introdução.....	1
Capítulo I - Enquadramento teórico.....	4
1. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	4
1.1. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho	4
1.2. A inclusão social de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	9
2. Enquadramento jurídico-legal no apoio a pessoas com deficiência	13
2.1. Responsabilidade social das empresas	17
2.2. Perceção dos empregadores relativamente à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	20
Capítulo II – Investigação empírica.....	22
1. Questões éticas associadas à investigação	22
2. Formulação da questão problema.....	23
3. Objetivos do estudo.....	24
4. Metodologia.....	25
5. Técnicas de recolha de dados.....	26
5.1. Guião da entrevista e inquérito por questionário.....	27
5.1.1. Categorias, subcategorias e indicadores.....	28
6. Caracterização dos participantes	31
7. Apresentação, análise e discussão dos resultados	34
7.1. Análise da categoria <i>perceção do empregador relativamente à inclusão de pessoas com deficiência</i>	35
7.1.1. Subcategoria <i>Na sociedade</i>	35
7.1.2. Subcategoria <i>No mercado de trabalho</i>	38
7.1.3. Subcategoria <i>Na empresa</i>	39

7.1.4. Subcategoria <i>Na relação dos trabalhadores com e sem deficiência</i> ...	44
7.2. Análise da categoria <i>medidas para a integração de pessoas com deficiência</i>	45
7.2.1. Subcategoria <i>Formação adequada à tarefa a desempenhar</i>	45
7.2.2. Subcategoria <i>Apoios</i>	46
Considerações Finais	52
Referências	56
Anexos	61
Anexo I – Pedido de autorização para a participação no estudo	62
Anexo II – Termo de Consentimento Informado.....	63
Anexo III – Guião de entrevista.....	64
Anexo IV - Inquérito por questionário	68
Anexo V – Transcrição das entrevistas – Categoria <i>percepção do empregador relativamente à inclusão de pessoas com deficiência</i>	70
Anexo VI - Transcrição das entrevistas – Categoria <i>medidas para a integração de pessoas com deficiência</i>	79

Índice de tabelas

Tabela 1 – Organização da Categoria <i>percepção do empregador relativamente à inclusão de pessoas com deficiência</i>	31
Tabela 2 – Organização da Categoria <i>medidas para a integração de pessoas com deficiência</i>	32
Tabela 3 – Caracterização dos participantes.....	34
Tabela 4 – Caracterização das pessoas com deficiência segundo os dados fornecidos pelos participantes (empregadores) do estudo.....	35

Introdução

A presente dissertação acerca da percepção dos empregadores de pessoas com sobre a sua inclusão no mercado de trabalho foi realizada no âmbito do mestrado de Educação Social - Educação e Intervenção ao Longo da Vida.

Na sociedade atual ainda existem muitos preconceitos e estereótipos acerca das pessoas com deficiência, o que leva à dificuldade de integração destas pessoas, quer na sociedade quer no mercado de trabalho. Importa clarificar que, a integração e a inclusão são conceitos distintos. Contudo, considera-se a relação entre os dois conceitos no sentido da inclusão social, ou seja, na aceitação das diferenças, apostando em mudanças não só em termos de espaço físico como numa evolução das mentalidades de todos os indivíduos (Calhoa, 2017).

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2011), a taxa de empregabilidade de pessoas com deficiência é mais baixa comparativamente com o resto da população. Desta forma estima-se que, de 68% das pessoas com deficiência no seio da população europeia, apenas 5% se encontram integrados no mercado de trabalho (Monteiro, 2009, citado por Malhado, 2013). Também segundo o Relatório do Observatório da Deficiência e Direitos Humanos (Pinto & Pinto, 2017), no ano de 2014, a taxa de emprego para pessoas com deficiência era mais baixa tanto em Portugal como na União Europeia comparativamente com a taxa de emprego para pessoas sem deficiência, sendo que no caso das pessoas com deficiência a taxa de emprego, em Portugal, se situava nos 51,4% para deficiência moderada e 35,4% para deficiências graves, e na União Europeia situava-se entre os 56,7% para deficiências moderadas e 28,3% para deficiências graves.

A sociedade tem evoluído no que diz respeito a esta problemática. Enquanto sociedade, todos somos responsáveis, sendo que hoje em dia já se fala em responsabilidade social das empresas e em diversos apoios por parte do Estado para que haja uma maior abertura para a inclusão, nomeadamente de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A responsabilidade social torna-se assim uma ferramenta importante na integração destas pessoas, pois visa uma melhoria na qualidade de vida das pessoas e promove uma sociedade mais justa e igualitária.

Quanto aos apoios existentes para as pessoas com deficiência podem destacar-se as medidas de emprego apoiado, o emprego protegido, o contrato emprego-inserção, o contratos-emprego e também as medidas de apoio à qualificação e inserção de pessoas com deficiência. É importante referir que existem medidas que determinam que uma dada percentagem das vagas disponíveis nos concursos externos de acesso à função pública deve ser ocupada por pessoas com deficiência, sendo que os trabalhadores com deficiência devem representar 5% ou mais do total dos colaboradores da empresa (art.º 28.º da Lei n.º 38/2004, de 18 de Agosto).

Atendendo à pertinência da fundamentação teórica definiu-se como questão problema para esta investigação “De que forma os empregadores favorecem a inclusão de pessoas com deficiência?”. Para este estudo definiram-se os seguintes objetivos: analisar a perceção dos empregadores relativamente à inclusão de pessoas com deficiência e perceber de que forma os empregadores favorecem, efetivamente, a inclusão de pessoas com deficiência (medidas adotadas).

No presente estudo optou-se pelo uso da entrevista semiestruturada e do questionário como instrumentos de recolha de dados, sendo os dados tratados de forma predominantemente qualitativa com análise quantitativa. O grupo de participantes é constituído por empregadores de pessoas com deficiência na cidade de Bragança. No tema da inclusão de pessoas com deficiência é relevante o estudo da educação social, pelo que entendemos que este trabalho pode contribuir para justificar a intervenção do educador social neste contexto.

Esta dissertação encontra-se dividida em duas partes. A primeira é referente à fundamentação teórica realizada, na qual são esclarecidos alguns conceitos relevantes para este trabalho. A segunda parte faz referência ao estudo empírico realizado.

No primeiro capítulo abordam-se os conceitos de deficiência e incapacidade, fazendo uma breve referência à sua evolução ao longo da história e também aos tipos de deficiência existentes e aos seus vários graus. Faz-se referência ainda ao conceito de inclusão social e ao papel da educação social e do educador social neste contexto, à responsabilidade social das empresas e à perceção dos empregadores relativamente à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Procura-se ainda dar a conhecer os apoios e medidas existentes que têm como propósito favorecer a contratação e inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

No segundo capítulo apresenta-se a investigação empírica realizada, estando dividida em sete pontos. Aqui estão incluídas as questões éticas associadas à investigação, a formulação da questão problema, os objetivos do estudo, a metodologia, as técnicas de recolha de dados utilizadas, a caracterização dos participantes e a apresentação, análise e discussão dos resultados. Importa referir que inicialmente abordou-se o tema da incapacidade, que mantivemos na abordagem teórica. No entanto, optou-se por retirar este conceito da formulação da questão-problema, do guião de entrevista e da análise de resultados, uma vez que, durante a investigação verificou-se que os empregadores apenas referiam que havia trabalhadores com deficiência.

Para terminar irá fazer-se uma referência aos resultados obtidos e compará-los com os objetivos propostos para esta investigação, verificando se estes foram ou não alcançados. Irá também ser apresentada uma pequena reflexão acerca deste estudo, onde irão abordar-se os pontos fortes e fracos deste trabalho.

Capítulo I - Enquadramento teórico

Neste capítulo iremos abordar essencialmente alguns conceitos relativos à deficiência e também à inclusão destas pessoas no mercado de trabalho, procurando abordar o tema na perspetiva da educação social. Irão ainda ser tratados temas como a responsabilidade social das empresas, os apoios e as leis existentes para a inclusão no mercado de trabalho e a qualificação de pessoas com deficiência, bem como a perceção dos empregadores no que concerne à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

1. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Ao abordarmos o tema da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho importa clarificar alguns conceitos.

1.1. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho

A ideia da deficiência foi mudando ao longo do tempo, passando a haver uma maior consciencialização acerca deste tema. É necessário assumir o reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência e a sua inclusão na sociedade, procurando a igualdade e o combate à discriminação.

Ao longo dos séculos as conceções sobre deficiência foram-se alterando, existindo um grande desconhecimento relativamente a este tema, associando-se a deficiência a uma situação de desvantagem perante os restantes (Violante & Leite, 2011).

Foi no século XVIII que começou a emergir o conceito de deficiência associado às pessoas cuja aparência fugia ao que era considerado como “normal” (Carvalho, 2011).

Sempre houve pessoas com deficiência. Na Idade Média considerava-se que estas pessoas estavam possuídas pelo demónio e por espíritos demoníacos, associando-se a deficiência ao sobrenatural, sendo estas pessoas frequentemente excluídas da comunidade

(Malhado, 2013). Por esta razão houve na Idade Média uma série de exorcismos e de crianças que eram mortas ou abandonadas (Carvalho, 2011).

No início do século XIX começaram a surgir algumas instituições para pessoas com deficiência, no entanto o seu caráter era mais assistencialista do que educativo, pois acreditava-se que as pessoas com deficiência eram perigosas para os restantes. Ao longo do século XIX tomou-se uma maior consciência acerca das necessidades destas pessoas e por isso criaram-se as escolas especiais (Malhado, 2013).

Na década de 70 do século XX o modelo vigente era o modelo médico, acreditando-se que a deficiência estava relacionada com a diferença e a incapacidade, tendo por isso sido limitada às incapacidades do corpo (Figueira, 2012). De acordo com Veiga (2003, citado por Figueira, 2012), as causas da deficiência eram de origem biológica, considerando-se que o problema estava nas pessoas, independentemente do contexto social em que elas se encontravam. Acreditava-se que para se tornarem pessoas “normais” precisariam de intervenção médica (Figueira, 2012). Segundo a Declaração dos Direitos da Pessoa Deficiente da Organização das Nações Unidas de 1975 (Ministério Público, s.d.), uma pessoa é deficiente se não tem capacidade de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades do dia-a-dia da vida individual ou social normal, devido a uma deficiência, que pode ou não ser de nascença, nas suas capacidades físicas, sensoriais ou mentais. Nesta época acreditava-se que se tratava apenas de uma doença e que por isso estava apenas ligada ao corpo, devendo ser tratada de forma a reduzir os efeitos que advinham da deficiência, para que desta forma a pessoa se tornasse mais adequada à sociedade, descartando-se os fatores contextuais que hoje se sabe terem influência.

Já na década de 80 do século XX encontrava-se em vigor o modelo social que defendia que a deficiência era uma característica exterior à pessoa, promovendo a inclusão social (Martins, 2010, citado por Figueira, 2012), encontrando-se assim relacionada com as condições sociais e económicas. De acordo com a OMS (1986, citado por Figueira, 2012), a deficiência é todo o dano, perda ou anomalia psicológica, fisiológica ou anatómica presente na pessoa e que pode ter um caráter temporário ou permanente. Assim, a OMS considera a deficiência como uma limitação ou carência de capacidades para desenvolver habilidades vistas como normais. A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), documento criado pela

OMS (2004) refere que a deficiência encontra-se ligada aos fatores contextuais, sendo que estes abrangem os fatores ambientais e pessoais. Os fatores ambientais “interagem com todos os componentes da funcionalidade e da incapacidade” (p.12), sendo que podem ter um “impacto facilitador ou limitador das características do mundo físico, social e atitudinal” (p.12), já os fatores pessoais variam muito social e culturalmente.

Atualmente a CIF refere as deficiências como sendo “problemas nas funções ou nas estruturas do corpo, tais como, um desvio importante ou uma perda” (OMS, 2004, p.13). Desta forma a deficiência pode ser considerada como um desvio em relação ao que se aceita como o “padrão” do corpo e das suas funções.

Segundo o documento citado acima é possível apresentar três graus de deficiência: ligeiro, moderado, grave e completo. Para Carvalho (2011), o grau mais leve aplica-se quando as pessoas podem ser educadas, é possível realizar tarefas complexas, são capazes de aprender no ensino regular ainda que mais lentamente e com acompanhamento, existe uma possibilidade de aprendizagem social e de capacitação para o mercado de trabalho, existe um atraso diminuto na área motora e de percepção e por fim, na maioria dos casos, as pessoas adaptam-se bem ao ambiente familiar e social. No caso do grau moderado, este inclui a possibilidade de desenvolver hábitos de autonomia, quer pessoal quer social e de se expressarem oralmente ainda que com dificuldades, um desenvolvimento motor mais ou menos bom e apresenta dificuldades de leitura, de escrita e de cálculo. Quando uma pessoa apresenta um grau de deficiência grave, exibe uma baixa autonomia, várias dificuldades psicomotoras, apresenta também um elevado défice verbal e pode haver uma probabilidade de indicar atividades básicas do quotidiano e de aprender pré-tecnologia simples. Relativamente ao grau de deficiência completa, a pessoa apresenta sérias dificuldades sensório-motoras e de comunicação, existe uma grande dependência e baixo nível de autonomia na deslocação.

Uma deficiência implica um distúrbio das funções do corpo, podendo fazer parte de uma condição de saúde, contudo não se encontra, necessariamente, relacionado com a presença de uma doença (OMS, 2004).

De acordo com a OMS (2011), “A deficiência varia de acordo com uma complexa combinação de fatores, incluindo idade, sexo, estágio da vida, exposição a riscos ambientais, status socioeconómico, cultura e recursos disponíveis – que variam consideravelmente entre as regiões” (p.46).

Existem vários tipos de deficiência, podendo esta ser motora, mental, auditiva, visual e múltipla. No que diz respeito à deficiência motora, Baptista e Lopes-Vieira (1995, citados por Correia, 2008) definem este tipo de deficiência como a perda das capacidades motoras, o que vai afetar a pessoa a nível da postura e/ou do movimento como consequência de uma lesão no sistema nervoso e que pode ser congénita ou adquirida.

A deficiência auditiva compreende pessoas com perdas auditivas entre leves e graves e também aqueles que possivelmente conseguem comunicar através da fala (Taylor, Smiley & Richards, 2009). De um ponto de vista mais clínico, esta é resultado de uma lesão no aparelho auditivo que faz com que a pessoa não consiga ouvir de todo ou tenha dificuldade para ouvir certos sons (Correia, 2008). Existem diversos tipos de perdas auditivas, podendo ser congénitas, adquiridas, temporárias, definitivas e pré ou pós locução. No caso da perda auditiva congénita, o indivíduo já nasce assim ou adquire esta perda ao nascer. Pelo contrário, na perda auditiva adquirida, esta acontece já depois do nascimento; quanto à perda pré-locutiva esta acontece antes do indivíduo aprender a linguagem e a falar; em oposição a perda pós-locutiva ocorre já depois de o indivíduo aprender a linguagem e a fala (Taylor et al., 2009). O Ministério da Educação (2005, citado por Correia, 2008) refere que existem três tipos de surdez, podendo estes ser: de transmissão, quando falamos num problema do ouvido médio e /ou externo e a maioria das vezes é temporária; neuro-sensorial, quando existe um problema no ouvido interno e/ou nervo auditivo e é de carácter definitivo e mista quando existe a conjugação destes dois tipos referidos. O mesmo autor refere ainda que existem quatro graus de surdez, sendo eles: ligeiro, quando há uma perda média entre 20 e 39 dB; moderado ou médio, quando existe uma perda média entre os 40 e 69 dB; severo, quando existe uma perda média de 70 a 99 dB; e por fim, profundo, quando a perda é superior a 100 dB.

A deficiência visual é, segundo o Ministério da Educação (2002, citado por Correia, 2008), uma limitação significativa na acuidade visual. A acuidade visual é definida como a capacidade para compreender e diferenciar os pormenores de um objeto que se encontre a uma dada distância ou no campo visual (distância angular que consegue ser alcançada pelo olho). Por outras palavras, a deficiência visual é uma dificuldade visual significativa (parcial ou reduzida) ou total (Correia, 2008).

Segundo Harley, Lawrence, Sanford e Burnett (2000, citados por Taylor et al., 2009), os indivíduos com baixa visão podem utilizar materiais impressos, ao passo que

aqueles que são cegos orientam-se através de materiais em braille. As pessoas com baixa visão conseguem, na maioria dos casos, perceber o movimento e/ou a luz.

No caso da multideficiência, esta é caracterizada pela presença de mais do que uma deficiência, sendo que as várias deficiências presentes no indivíduo podem também apresentar variados graus. Assim uma pessoa com multideficiência pode apresentar vários tipos de deficiência, em diferentes graus (Carvalho, 2011).

Como já foi referido acima, o conceito de deficiência tem vindo a alterar-se ao longo dos anos. Apesar de atualmente haver uma maior compreensão relativamente à deficiência, ainda existem muitas pessoas com deficiência que não são aceites na sociedade nem no mercado de trabalho e que não se sentem completamente integradas.

A deficiência pode ser frequentemente confundida com incapacidade, mas estes termos têm significados diferentes. Segundo a OMS (2011), o termo incapacidade abrange as deficiências, as limitações na realização e participação em determinadas atividades, e compreende os aspetos negativos da interação entre o indivíduo e os contextos ambientais e sociais em que esse mesmo indivíduo está inserido.

Nas palavras de Figueira (2012), a incapacidade é uma desvantagem que resulta da deficiência ou da dificuldade na realização de determinadas atividades quotidianas, que pode limitar ou impossibilitar o indivíduo de cumprir o desempenho de um papel social e pode ser de carácter permanente ou temporário. De acordo com Carvalho (2011), trata-se de uma restrição ou um impedimento para realizar tarefas do quotidiano e funções consideradas normais como ouvir, ver, andar, etc.

Segundo Almiralian, Pinto, Ghirardi, Masini, e Pasqualin (2000, citados por Dias, 2011), a incapacidade é o resultado de uma limitação no desempenho de uma ou mais atividades consideradas normais, surgindo como o efeito de uma deficiência nas habilidades físicas, mentais ou sensoriais.

De acordo com a CIF, a incapacidade constitui um termo geral “para deficiências, limitações da actividade e restrições na participação. Ele indica os aspectos negativos da interacção entre um indivíduo (com uma condição de saúde) e seus factores contextuais (ambientais e pessoais)” (OMS, 2004, p. 186).

Um dos primeiros modelos que surgiu e que fazia referência à incapacidade foi o modelo médico, que considerava a incapacidade como um problema resultante de uma doença, lesão ou de um outro problema de saúde e que necessitava de cuidados médicos

(Mitra, 2006). Já o modelo de Nagi define incapacidade como uma restrição na execução de tarefas sociais ou atividades consideradas normais para um indivíduo (Nagi, 1991, citado por Mitra 2006).

A incapacidade pode também ser temporária ou permanente. Desta forma, Fernandes e Cherem (2005) referem a incapacidade temporária como uma limitação na realização das atividades habituais do dia-a-dia, sendo que neste caso a limitação se restringe ao período entre o momento do qual resultou a incapacidade e o momento em que a pessoa tem alta definitiva. A incapacidade permanente, segundo os mesmos autores, é generalizada para todas as atividades que o indivíduo realizava antes da incapacidade e é irreversível, carecendo de avaliação após a estabilização definitiva da lesão que provocou a incapacidade.

Também de acordo com o Diário da República (2019) e segundo a legislação em vigor (Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, e Decreto-Lei n.º 352/2007, de 23 de outubro), existem dois tipos de incapacidade para o trabalho, podendo esta ser de carácter temporário ou permanente. Assim, a incapacidade temporária é referida quando resultam, de um acidente de trabalho, dificuldades funcionais que limitem total ou parcialmente a execução de tarefas laborais, sendo atribuída por um período de tempo de dezoito meses, podendo este ser prolongado até trinta meses. No caso da incapacidade permanente, esta ocorre sempre que haja sequelas ou disfunções irreversíveis e que irão afetar de forma definitiva o trabalho da pessoa.

1.2. A inclusão social de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

É essencial aprofundar alguns conceitos relativos à inclusão social de pessoas com deficiência.

No que respeita à definição de inclusão social existem diversas perspetivas sobre o tema. Nas palavras de Silva e Silva (2013), a inclusão social pode definir-se como a inserção de pessoas que se encontram económica, social e politicamente marginalizadas garantindo-lhes o pleno acesso aos seus direitos. Já para Carvalho (2011), a inclusão social representa o contrário da exclusão social ou da não participação na sociedade, sendo que assenta em ideais humanistas e em estudos desenvolvidos por pessoas e grupos,

cujos objetivos são incentivar a igualdade numa sociedade tão diversificada, oferecer iguais oportunidades e promover a autonomia.

De acordo com Aranha (2009, citado por Silva & Silva, 2013) a concepção de inclusão social aceita a diversidade, o que significa oferecer a todos as mesmas oportunidades, garantindo a individualidade de cada pessoa e grupo social. Desta forma, uma sociedade dita inclusiva deve criar condições de trabalho para todos, para que desta forma haja oportunidades iguais, respeitando sempre o facto de que cada pessoa é diferente e é importante reconhecer e respeitar as necessidades de cada um, bem como a sua condição (Bahia, 2006, citado por Violante & Leite, 2011).

Para que as pessoas com deficiência e o seu respetivo círculo familiar possam sentir-se incluídas na sociedade e ultrapassar situações de pobreza e desemprego, é necessário que tenham acesso ao mercado de trabalho (OMS, 2011). A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima que existem em todo o mundo 650 milhões de pessoas com deficiência e destas 470 milhões encontram-se em idade para trabalhar, no entanto uma grande parte destas pessoas encontra-se em situação de desemprego e até mesmo pobreza (OIT, 2011, citada por Mourão, Sampaio & Duarte, 2012).

De acordo com o Observatório da Deficiência e Direitos Humanos (ODDH), entre 2011 e 2016 registou-se um aumento de 26,7% de pessoas com deficiência em situação de desemprego, sendo que o desemprego de curta duração desceu 6,7%, enquanto que o de longa duração aumentou 63,8%. Denota-se também que nas empresas privadas com mais de 10 trabalhadores, apenas 1% têm deficiência; já nas entidades públicas estas representam 2,3% dos trabalhadores (Pinto & Pinto, 2017). Podemos então referir que durante o período de tempo mencionado houve um grande aumento do desemprego, principalmente de longa duração, entre a população com deficiência.

Hoje em dia existe ainda muito estigma à volta das pessoas com deficiência, principalmente no que toca à sua inclusão no mercado de trabalho e os empregadores são ainda muito reticentes na contratação destas pessoas. No entanto, de acordo com a OMS (2011), as pessoas com deficiência podem realizar quase todas as tarefas e tendo um ambiente adaptado às suas necessidades, a maioria das pessoas com deficiência podem ser muito produtivas.

Vivemos atualmente numa sociedade tecnológica e existem ainda muitas pessoas com deficiência que não têm acesso à educação formal, à formação e à oportunidade de

desenvolver as suas habilidades, principalmente na área das tecnologias. Isto torna-se um grande obstáculo no acesso ao mercado de trabalho e à obtenção de um salário razoável (OMS, 2011).

Este é um tema do interesse particular da educação social, ao nível da intervenção e investigação produzida. Nas palavras de Pérez Serrano (2010), a educação social apresenta múltiplos aspetos e perspectivas e pode estar ligada ao processo de socialização e ciclo de vida do indivíduo ou pode focar-se numa educação mais especializada com vista à intervenção e ao tratamento de certas inadaptações sociais.

A educação social é, assim, um termo polissémico e que adotou, ao longo da história, posições muito diversas (Gallardo Vázquez & Gallardo López, 2011). No entanto, a educação social pode ser definida segundo Corallo (1957, citado por Pérez Serrano, 2010) como a obtenção de certas qualidades por parte da pessoa que lhe permitam adquirir uma relação normal e equilibrada com as restantes pessoas. Já para Sansvisens (1984, citado por Pérez Serrano, 2010), a educação social é o encaminhamento ou auxílio para o desenvolvimento das aptidões sociais humanas e para um exercício adequado à comunidade, com uma finalidade individual e coletiva.

Desta forma, a educação social tem como principais objetivos, de acordo com Pérez Serrano (2010), permitir ao indivíduo atingir a maturidade social, promover relações humanas e preparar o indivíduo para a vida na comunidade. Contudo estes objetivos possuem todos um mesmo denominador, que consiste em integrar plenamente o indivíduo na sociedade e que este seja também capaz de transformá-la. Gallardo Vázquez e Gallardo López (2011) referem que a educação social tem como principal objetivo formar as pessoas, de modo a integrá-las na sociedade, para que sejam também capazes de melhorá-la e transformá-la, tendo uma participação ativa nas instituições de cariz social e ajudando na resolução de problemas comunitários.

Martins (2013) entende a educação social como educação na sociedade, como transmissão dos valores educativos e culturais próprios de uma comunidade; influência da sociedade no indivíduo e influência política para a vida social ou formativa; a educação social como educação não formal, extraescolar e formação social do indivíduo (aquisição de competências sociais); e, ainda, como ação educadora da sociedade e de socialização do

indivíduo; como adaptação, prevenção e controlo social; como trabalho social educativo (apoio educativo) a pessoas e grupos que configuram a sociedade (p.9).

A educação social preocupa-se assim com o desenvolvimento dos indivíduos quer a nível pessoal quer a nível social e deve-se, portanto, ajudar o outro a “ser” e a conviver com os restantes, o que requer aprender a conviver (Ricardo, 2013). A educação social encontra-se, nas palavras de Gallardo Vázquez e Gallardo López (2011), ligada à formação do indivíduo, de modo a que este se possa integrar na comunidade e nos múltiplos grupos sociais. Além disso também pretende chegar às gerações futuras para que se possa viver num mundo mais solidário.

Entre outros objetivos, a educação social procura também promover a integração das pessoas com deficiência na sociedade e no mercado de trabalho, através do acompanhamento destas pessoas, apoiando-as na sua educação e formação. Essa intervenção pode facilitar a sua inclusão na comunidade, ajudando também no desenvolvimento de habilidades que lhes permitam uma boa integração social e laboral. O educador social utiliza ferramentas que lhe permitam intervir junto das pessoas que se encontram excluídas socialmente, como é o caso de muitas pessoas com deficiência que não são aceites pela sociedade.

É importante investir na educação e na mudança de mentalidades na sociedade em geral, que permita uma plena integração das pessoas com deficiência. É essencial promover a integração social destas pessoas para que exista também uma real integração laboral.

Neste sentido, o educador social pode desempenhar um papel de extrema importância, pois visa acompanhar os indivíduos na sua plena integração e participação na comunidade, utilizando várias estratégias, como por exemplo, dinamizando projetos comunitários (Molina & Sáez, 2006; Ortega, 1999, citados por Ricardo, 2013).

O educador social é um profissional polivalente e com diversas funções em vários contextos de trabalho, e por isso possui características muito diversas (Ricardo, 2013). O papel deste profissional passa pela socialização e integração dos indivíduos que, por alguma razão, estejam excluídos ou marginalizados socialmente (Azevedo, 2011, citado por Ricardo, 2013). Este profissional deve criar relações de proximidade para que possa apoiar e promover o desenvolvimento do indivíduo (Ricardo, 2013).

Desta forma, o educador social deve “acompanhar, orientar, incentivar, ajudar, dinamizando e ativando os indivíduos e os grupos (...) deve ter ainda a função de ajudar o indivíduo a descobrir as suas potencialidades e aptidões” (Ortega, 1999, citado por Ricardo, 2013, p. 38).

Pode então afirmar-se que a educação social e o educador social desempenham um papel crucial na integração dos indivíduos, permitindo a mudança e a transformação social, através da formação e da relação de proximidade que é construída entre estes profissionais e as pessoas alvo de intervenção. Estes profissionais trabalham para permitir às pessoas marginalizadas uma plena integração na sociedade, o que se aplica também às pessoas com deficiência, apoiando a sua integração e a procura pelos seus direitos, como o direito ao trabalho.

2. Enquadramento jurídico-legal no apoio a pessoas com deficiência

Existem diversas leis e apoios que enquadram e fomentam a empregabilidade de pessoas com deficiência, e que definem claramente os seus direitos perante a sociedade.

De acordo com o art.º 13.º da Constituição da República Portuguesa (2005), “todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei” (p. 4), mais especificamente no que toca às pessoas com deficiência e como está descrito no art.º 71.º, estas gozam de todos os direitos e deveres declarados na Constituição, exceto quando a sua incapacidade impeça o cumprimento dos mesmos. Contudo, um grande número de pessoas com deficiência necessita de apoio para conseguir uma boa qualidade de vida e isto passa também pela participação na vida económica e social. É crucial capacitar estas pessoas para que possam participar ativamente na sociedade e não serem marginalizadas (OMS, 2011), existindo vários apoios que permitem às pessoas com deficiência uma vida ativa na sociedade e no mercado de trabalho.

De acordo com o art.º 85.º, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o trabalhador com deficiência tem os mesmos direitos e deveres no que concerne ao acesso à formação e ao emprego, na promoção da carreira e nas condições em que a pessoa trabalha. Este artigo refere ainda que o Estado deve apoiar a contratação de pessoas com deficiência. Ainda na mesma linha de pensamento, o art.º 86.º, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro refere que o

empregador deve adotar medidas que permitam o acesso ao emprego e à progressão no mesmo, bem como o acesso à formação profissional, mas isto não se aplica se estiverem implicados encargos desproporcionais.

Como referido no art.º 5.º, Lei n.º 38/2004, de 18 de Agosto, as pessoas com deficiência têm direito ao acesso aos bens e serviços da sociedade e também o dever e o direito de desempenhar um papel ativo na mesma. Segundo o art.º 26.º, Lei n.º 38/2004, de 18 de Agosto, o Estado deve adotar medidas que assegurem o acesso das pessoas com deficiência ao emprego e à formação, ao trabalho, à habilitação e reabilitação profissional e a adaptação das condições de trabalho. De acordo com o art.º 86.º, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o Estado tem o dever de apoiar as ações dos empregadores no que se refere ao acesso ao emprego e à formação profissional e para que possa progredir, bem como, de acordo com o art.º 85.º, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, apoiar as ações dos empregadores na contratação e readaptação profissional de pessoas com deficiência.

Segundo o art.º 21.º do Decreto-lei n.º 290/2009, de 12 de Outubro, o apoio à colocação pretende promover a inserção de pessoas com deficiência que se encontrem inscritas nos centros de emprego ou nos centros de emprego e formação profissional no mercado de trabalho, mediando a relação entre as duas partes interessadas (pessoa com deficiência e empregador), sensibilizando para as vantagens em contratar estas pessoas, apoiando na procura e criação de emprego e avaliando a adaptação ao posto de trabalho e a acessibilidade. No que toca ao apoio à qualificação, como é referido no art.º 6.º do DL n.º 290/2009, de 12 de Outubro, este é feito através de ações de formação inicial e contínua, sendo que a formação inicial é destinada às pessoas com deficiência que queiram re(ingressar) ou manter-se no mercado de trabalho e não possuem certificação que se concilie com uma determinada profissão ou posto de trabalho. A formação contínua é destinada às pessoas com deficiência que estejam empregadas ou não e que queiram melhorar as suas competências.

O apoio à qualificação e inserção profissional de pessoas com deficiência inclui diversas medidas, sendo elas: “os apoios à Integração, Manutenção e Reintegração no Mercado de Trabalho” (p. 5675), que abrangem de acordo com o art.º 15.º do DL n.º 131/2013, de 11 de Setembro, a orientação para a qualificação e o emprego, o apoio à colocação e o acompanhamento após essa mesma colocação, o ajuste dos postos de trabalho e a isenção/ redução das contribuições para a segurança social; o emprego

apoiado, que é definido no art.º 38.º do DL 108/2015, de 17 de Junho, como uma atividade profissional em que o Estado pode atribuir apoios especiais e cujo objetivo é desenvolver as competências pessoais e profissionais das pessoas com deficiência para que seja, posteriormente, transferido para um regime de trabalho normal e esse emprego apoiado pode surgir, de acordo com o art.º 39.º do DL referido acima, sob a forma de estágios de inserção, de contratos emprego-inserção, de emprego protegido e ainda de emprego apoiado em mercado aberto. De seguida, iremos referir cada uma destas modalidades, de acordo com o que está estipulado no DL n.º 108/2015, de 17 de Junho. Assim sendo, os estágios inserção têm como principal objetivo (re)integrar no mercado de trabalho pessoas com deficiência através da formação em contexto laboral (art.º 40.º); os contratos emprego-inserção permitem que as pessoas com deficiência desenvolvam atividades úteis socialmente para que possam fortalecer as suas competências sociais e pessoais e estimular os seus hábitos de trabalho, bem como aprender a valorizar-se a si mesmo, para depois apoiar a transição para o mercado de trabalho (art.º 42.º); o emprego protegido caracteriza-se pela atividade profissional realizada por pessoas com deficiência, em que a capacidade de trabalho é mais reduzida e esta atividade é realizada em centros de emprego protegido, que são especificamente criados de modo a facultar a estas pessoas o exercício de uma atividade profissional (art.º 45.º); o Contrato-Emprego que apoia financeiramente entidades empregadoras individuais ou coletivas, que tenham ou não fins lucrativos e que sejam de natureza jurídica privada que realizem contratos de trabalho sem termo ou a termo certo (o valor recebido vai depender do tipo de contrato) a quem esteja inscrito no Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP, 2019) e por fim o emprego apoiado em mercado aberto, que é a atividade profissional realizada por pessoas com capacidade de trabalho reduzida, sob condições especiais (art.º 54.º).

É de acrescentar ainda que o IEFP (2019) apresenta vários cursos para a qualificação de pessoas com deficiência, que permitem desenvolver competências direcionadas para potenciar a entrada no mercado de trabalho. Estes têm a duração de 36 meses e poderão ser realizados por entidades formadoras públicas e privadas que não sejam diretamente administradas pelo Estado e que apresentem estruturas específicas para pessoas com deficiência, e também por entidades empregadoras que desenvolvam cursos para os seus trabalhadores com deficiência.

A Segurança Social (2019) apresenta também várias respostas de apoio às pessoas com deficiência e que permitem a promoção da autonomia e da autoestima e a integração social, sendo estas respostas o centro de atendimento, acompanhamento e reabilitação social, o apoio domiciliário, o centro de atividades ocupacionais, o acolhimento familiar, residências, o transporte de pessoas, um centro de férias e lazer e o apoio em regime de ambulatório. Estes serviços são pagos através do cálculo dos rendimentos familiares.

Outra medida imposta pelo Estado foi a criação de quotas de Emprego para pessoas com deficiência. Estabelece-se no DL n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, que estas quotas serão para pessoas com 60% ou mais de incapacidade funcional. Desta forma, segundo o art.º 3.º deste mesmo DL, nos concursos externos de acesso à função pública, sempre que haja dez ou mais vagas, 5% dessas vagas estarão reservadas para pessoas com deficiência; quando o número de vagas é inferior a dez e igual ou superior a três, pelo menos um lugar será para pessoas com deficiência; e quando existem apenas um ou dois lugares, tem preferência, em igualdade de classificação, a pessoa com deficiência. De acordo com o art.º 28.º da Lei n.º 38/2004, de 18 de Agosto, nas empresas pelo menos 2% do total dos trabalhadores devem ser pessoas com deficiência e na função pública devem contratar-se pessoas com deficiência em percentagem igual ou superior a 5%.

Para que se possa efetuar um acompanhamento frequente da concretização das políticas de emprego e formação profissional foi criado um Fórum para a integração profissional e que é constituído por representantes de Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) e das organizações que representam as entidades envolvidas na reabilitação profissional de pessoas com deficiência (art.º 91.º, do DL n.º 108/2015, de 17 de Junho).

Existe também um documento, designado por atestado médico de incapacidade multiusos, segundo o qual se prova que uma determinada pessoa possui uma incapacidade, sendo que através deste é possível determinar o grau de incapacidade do indivíduo. Estes documentos permitem, a quem os possui, a utilização dos mesmos para todos os fins previstos na lei, como seja por exemplo, o não pagamento de taxas moderadoras para quem apresente uma incapacidade igual ao superior a 60% (Entidade Reguladora da Saúde, 2019).

Pode então afirmar-se que, apesar de existirem leis e apoios à pessoa com deficiência e à inserção desta no mercado de trabalho, existem também vários fatores que

dificultam esta mesma inserção, revelando-se estas leis e apoios muitas vezes ineficazes (Tanaka & Manzini, 2005; Quintão, 2005, citados por Nepomuceno & Carvalho-Freitas, 2008). Entre os vários fatores podem destacar-se lacunas no processo de formação, havendo poucas pessoas qualificadas e mesmo quando o são, têm ainda de enfrentar o preconceito (Brumer, 2004, citado por Nepomuceno & Carvalho-Freitas, 2008).

Percebe-se então que existem ainda algumas dificuldades no que toca à entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e que nem sempre as medidas existentes apoiam realmente estas pessoas ou pelo menos não conseguem abranger uma grande parte delas. Existe também algum preconceito na sociedade à volta da deficiência, o que resulta na dificuldade em incluir esta população quer socialmente quer no mercado de trabalho.

2.1. Responsabilidade social das empresas

A responsabilidade social das empresas encontra-se intrinsecamente ligada a questões éticas e atua como ligação entre as empresas e a sociedade. As empresas devem contribuir para uma sociedade mais justa e igualitária. É neste aspeto que se inclui a responsabilidade social das empresas, garantindo condições de trabalho e salários justos, a inclusão de pessoas com deficiência, entre outros.

Abordando estas questões, entendemos por ética, de acordo com Ferreira (2001, citado por Guimarães, Oliveira & Vicente, 2017, p. 21) o “conjunto de normas e princípios que norteiam a boa conduta do ser humano” e que, como afirmam os autores, influencia as decisões e atitudes da empresa.

A responsabilidade social das empresas pode ser definida, de acordo com a Comissão das Comunidades Europeias (COM, 2001) como:

Um conceito segundo o qual as empresas decidem, numa base voluntária, contribuir para uma sociedade mais justa e para um ambiente mais limpo. (...) Esta responsabilidade manifesta-se em relação aos trabalhadores e, mais genericamente, em relação a todas as partes interessadas afectadas pela empresa e que, por seu turno, podem influenciar os seus resultados (p. 4).

Já Holme e Watts (2000, citados por Fernandes, 2010) definem responsabilidade social como um comprometimento das empresas em trabalhar com todas as pessoas envolvidas, desde os empregados até à sociedade em geral, de modo a promover uma melhor qualidade de vida, contribuindo para um desenvolvimento económico sustentável.

Pode então afirmar-se que as empresas devem ter em conta o impacto que têm na sociedade e no meio ambiente, procurar minimizar os impactos negativos e contribuir para uma sociedade mais inclusiva. Como afirma Chiavenato (2004, citado por Guimarães et al., 2017), as empresas devem assegurar o bem-estar da sociedade, mas também os seus objetivos enquanto organização.

De acordo com a World Business Council For Sustainable Development (WBCSD, 2000, citada por Afonso, 2012), a responsabilidade social é definida como “o compromisso do negócio em contribuir para um desenvolvimento económico sustentável, trabalhando de forma alargada, com os funcionários, com as suas famílias, com a comunidade local e com a sociedade para melhorar a sua qualidade de vida” (p. 9).

Na perspetiva de Fernandes (2010), a implementação de políticas de responsabilidade social podem ser o resultado da pressão exercida pelas leis em vigor; por uma questão de conveniência, realizando ações de carácter social de uma forma isolada; e por fim, pela adoção de políticas de responsabilidade social que se estendem a todos dentro da organização.

No Livro Verde (COM, 2001) está presente outra perspetiva acerca dos fatores que levam as empresas a adotar estratégias de responsabilidade social, sendo estes: as recentes preocupações e possibilidades relativamente à crescente globalização e à mudança industrial; as expectativas sociais; a responsabilidade cada vez maior em relação aos danos ambientais causados e a transparência das empresas originada pelos media e pelos avanços tecnológicos.

Uma empresa socialmente responsável deve definir estratégias que envolvam principalmente os trabalhadores e as suas famílias, investindo na área da saúde, da segurança e também contribuir para uma melhoria no meio ambiente (COM, 2001).

A empresa deve fazer uma adaptação dos locais de trabalho à pessoa e às suas limitações, deve criar horários de trabalho mais fáceis de moldar, deve também fazer uma revisão das suas políticas contratuais, deve rever os programas para treinar e desenvolver as capacidades dos trabalhadores e elaborar palestras relativas às pessoas com deficiência

para que se possam esclarecer preconceitos (Sasaki, 1997, citado por Violante & Leite, 2011).

As organizações, como parte da sociedade, são também responsáveis pela criação de situações de desigualdade social. Devem, através da responsabilidade social, fazer os possíveis para reduzir essas desigualdades na sociedade onde estão inseridas, através de uma mais justa distribuição da riqueza, incitando à prática de condutas éticas responsáveis e contribuindo para um desenvolvimento sustentável (Afonso, 2012).

A COM (2001, citada por Afonso, 2012) refere que existem duas dimensões de atuação da responsabilidade social das empresas: a interna e a externa. Na dimensão interna encontram-se inseridos a gestão dos recursos humanos, a saúde e a segurança no trabalho, a adaptação à mudança, em que se encontra circunscrita a necessidade das empresas agirem de uma forma socialmente responsável, e ainda a gestão do impacto no ambiente. Na dimensão externa são consideradas as comunidades onde a empresa está inserida, os parceiros comerciais e a relação da empresa com as diferentes partes interessadas, os direitos humanos e também as preocupações ambientais a nível global.

Focando-nos no caso das pessoas com deficiência, é importante relembrar que todas as pessoas têm direito ao trabalho e à vida em sociedade, sem sofrerem de qualquer tipo de discriminação. Neste sentido, as empresas devem oferecer condições de trabalho favoráveis a estas pessoas, tendo em conta as suas necessidades, como por exemplo, a instalação de rampas para cadeiras de rodas ou seleção de um posto de trabalho adequado às dificuldades da pessoa, podendo este ser modificado consoante as mesmas.

Sasaki (1997, citado por Violante & Leite, 2011) define empresa inclusiva como aquela que valoriza a individualidade e implementa mudanças internas, garantindo que os trabalhadores com deficiência possam ter autonomia e qualidade na realização das suas tarefas.

Pode dizer-se que são ainda as grandes empresas que implementam mais práticas de responsabilidade social, no entanto existe um aumento destas práticas no seio de outros tipos de empresas. Isto deve-se sobretudo à competição existente no mercado global, no entanto resulta também das pressões exercidas social, ambiental e economicamente (Fernandes, 2010). As grandes empresas manifestam maior preocupação com as questões da responsabilidade social, visto que são estas as empresas que têm um maior impacto na sociedade, implementando assim mais práticas de inclusão social. A preocupação

manifestada pelas grandes empresas relativamente a estas questões revela-se importante também na medida em que poderá favorecer a integração de pessoas com deficiência no contexto das pequenas empresas.

2.2. Perceção dos empregadores relativamente à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Os empregadores devem contribuir para a desconstrução de estereótipos e preconceitos formados em torno das pessoas com deficiência e perceber que estas têm capacidades inatas e adquiridas, que apenas estão limitadas à sua deficiência e que podem assim representar um grande ativo para a sua empresa (Silva & Silva, 2013). De acordo com a OMS (2011), normalmente as pessoas com deficiência possuem competências e capacidades, são leais e têm uma baixa taxa de absentismo, sendo para elas de extrema importância participarem na vida em sociedade e terem a sua própria fonte de rendimento, fruto do seu trabalho.

Os empregadores devem abraçar a ideia de que as pessoas com deficiência podem ser igualmente capazes, produtivas e qualificadas. É importante criar ambientes e interações adequadas para que estas pessoas se possam sentir incluídas e possam desenvolver capacidades de trabalho (Violante & Leite, 2011).

Podemos equacionar que um dos problemas para a dificuldade de integração das pessoas com deficiência pode ser a falta de informação por parte dos empregadores, o que pode induzir em ideias erradas e levar a juízos de valor. Fatores económicos, sociais, individuais, bem como a falta de formação e qualificação podem também estar ligados à dificuldade na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Malhado, 2013).

A OMS (2011) refere que, entre os fatores que podem levar à não contratação de pessoas com deficiência, podem estar a falha no acesso à educação e à reabilitação, a falta de recursos financeiros, os benefícios criados para apoio às pessoas com deficiência e que podem muitas vezes desincentivar as empresas, a falta de acesso ao ambiente de trabalho e a perceção dos empregadores relativamente à deficiência. Contudo é necessário que entidades como o governo, os empregadores, as organizações de pessoas com deficiência

e os sindicatos trabalhem em conjunto e em prol destas pessoas, de modo a favorecer a sua inclusão.

De acordo com um estudo realizado pelo Observatório da Deficiência e dos Direitos Humanos (Pinto & Pinto, 2017) em 2016, realizaram-se 284 queixas de discriminação por motivos relacionados com a deficiência, sendo este o segundo maior motivo de discriminação em Portugal. De acordo com os autores citados, as principais barreiras reportadas pelas pessoas com deficiência em 2012 diziam respeito à mobilidade, à acessibilidade ao meio edificado, ao emprego, e ao transporte, sendo que a questão da mobilidade é aquela que apresentava uma percentagem maior, enquanto que o acesso aos transportes apresentava uma percentagem mais baixa.

Relativamente à taxa de desemprego em Portugal e ainda de acordo com os anteriores autores, em 2014, nota-se, comparando com a média da União Europeia, que entre as pessoas com deficiência a média em Portugal (28,9% para as mulheres e 28,6% para os homens) está acima da média da União Europeia (18,9% para as mulheres e 20,3% para os homens), e também muito acima dos valores que concernem a população Portuguesa sem deficiência (19,5% para as mulheres e 19,6% para os homens em Portugal e 11,2% e 11,3% na União Europeia).

No mesmo estudo verifica-se que, entre 2011 e 2016 houve, na generalidade, um decréscimo das pessoas registadas no IEFP (- 18,8%). No entanto, no que concerne às pessoas com deficiência houve um aumento significativo de registos (+ 26,7%), sendo que este aumento se registou mais no sexo feminino (+ 37,2%) do que no sexo masculino (+ 20%). Para apoiar estes dados, denota-se que, na função pública existe uma clara evidência das mulheres (55%) com deficiência, relativamente aos homens (45%), sendo que estes números têm vindo a aumentar desde 2011 até 2016.

Segundo um outro estudo efetuado pelo Ministério da Solidariedade e Segurança Social (MSSS, 2012), foram apresentados dados relativos à perceção que os empregadores têm das pessoas com deficiência. Neste estudo percebeu-se que o processo de integração das pessoas com deficiência deu-se, na generalidade, sem quaisquer problemas. No entanto, o principal problema de integração relatado prende-se com as dificuldades de adaptação aos postos de trabalho. Neste mesmo estudo os empregadores relataram, na sua maioria, que estão satisfeitos ou muito satisfeitos com o desempenho profissional das pessoas com deficiência. Quanto à satisfação com a produtividade laboral

destas pessoas, a maioria respondeu que estas são produtivas ou muito produtivas. No que diz respeito à igualdade de oportunidades verificou-se nesse estudo, que a maioria dos empregadores considera que existe uma verdadeira e plena igualdade de oportunidades.

Capítulo II – Investigação empírica

Neste capítulo iremos apresentar a investigação realizada, referindo as questões éticas subjacentes, bem como a formulação da questão problema, os objetivos do estudo, a metodologia utilizada, as técnicas de recolha de dados e a caracterização dos participantes.

Em seguida procedemos à apresentação, análise e discussão dos resultados.

1. Questões éticas associadas à investigação

Durante o processo de investigação, as questões éticas associadas ao mesmo sempre foram tidas em consideração, procurando garantir o anonimato de todos os participantes envolvidos. Os pedidos de autorização (consultar o anexo I) foram previamente entregues e prestados os esclarecimentos acerca dos objetivos desta investigação.

Uma vez que os participantes aceitaram prestar o seu contributo, procedeu-se ao envio prévio dos guiões de entrevista, visto que este foi um pedido feito pela maioria dos entrevistados.

Procedeu-se depois à realização das entrevistas, sendo que aquando da concretização das mesmas, foram assinados os termos de consentimento informado (consultar o anexo II), tendo os participantes consentido na gravação da entrevista, bem como no uso dos dados exclusivamente para os fins desta investigação. É ainda de acrescentar que foi entregue a cada um dos entrevistados, um exemplar do termo de consentimento informado, devidamente assinado pelo participante e pela investigadora.

A confidencialidade dos participantes foi assegurada através da ocultação quer dos nomes quer do local de trabalho, sendo que na transcrição das entrevistas todos os nomes foram codificados em P1; P2; P3; P4; P5; e P6.

É de salientar que a procura de empregadores de pessoas com deficiência decorreu de forma exaustiva, no entanto houve muitas pessoas que não aceitaram participar no estudo. Este motivo justifica ainda o facto de haver apenas seis participantes, sendo que dois deles trabalhavam no mesmo local, embora ocupando cargos diferenciados.

De seguida será apresentada a formulação da questão problema.

2. Formulação da questão problema

Um problema de investigação é uma questão em qualquer área de conhecimento para a qual se procura solução (Morais, 2013). Trata-se de uma questão, relacionada com o tema, à qual se pretende dar resposta, definindo a abrangência do estudo (Prodanov & Freitas, 2013). Pode afirmar-se, segundo Morais (2013) que um problema é de carácter científico quando “envolve variáveis, ou categorias, que podem ser observadas e testadas cientificamente” (p. 3) e este deve ser claro e bem delimitado e deve responder aos objetivos do estudo.

Na tentativa de contextualizar o problema podemos referir que, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2011, citada por Mourão et al., 2012) há ainda em todo o mundo aproximadamente 470 de 650 milhões de pessoas com deficiência em idade para trabalhar, contudo a maior parte destas pessoas está em situação de desemprego. Alguns dos fatores que podem levar a estas elevadas taxas de desemprego entre as pessoas com deficiência são, segundo a OMS (2011), a falta de acesso à formação e reabilitação, os recursos económicos, os apoios criados para as empresas que podem por vezes desincentivar as mesmas, a falta de acessibilidade ao ambiente de trabalho e a perceção dos empregadores no que respeita à deficiência.

Para tentar combater as desigualdades geradas na nossa sociedade relativamente a este tema, podemos salientar a responsabilidade social das empresas, que é definida por Holme e Watts (2000, citado por Fernandes, 2010) como o comprometimento das

empresas em trabalhar para a promoção de uma melhoria da qualidade de vida, contribuindo também para um desenvolvimento económico sustentável.

Desta forma, as empresas devem desenvolver estratégias que envolvam tanto os trabalhadores com deficiência como as suas famílias (COM, 2001). Deve, assim, haver uma adaptação dos locais de trabalho à pessoa com deficiência, deve também criar-se horários de trabalho mais flexíveis, rever as políticas de contratação e os programas de treino e desenvolvimento de capacidades e também tentar esclarecer certos preconceitos que existam no que concerne às pessoas com deficiência (Sasaki, 1997, citado por Violante e Leite, 2011).

É deste contexto que emerge o problema definido para esta investigação e que é o seguinte: “De que forma os empregadores favorecem a inclusão de pessoas com deficiência?”.

No ponto a seguir referenciado apresentam-se os objetivos definidos para este estudo.

3. Objetivos do estudo

Os objetivos do estudo explicitam aquilo que se pretende alcançar com a investigação, ou seja, quais os resultados que desejamos obter ao estudar um determinado assunto e têm de ser coerentes com o problema e o tema propostos (Prodanov & Freitas, 2013).

Assim, definiram-se como objetivos da investigação:

- analisar a perceção dos empregadores relativamente à inclusão de pessoas com deficiência;

- perceber de que forma os empregadores favorecem, efetivamente, a inclusão de pessoas com deficiência (medidas adotadas).

Apresenta-se em seguida a metodologia utilizada para a realização deste estudo, evidenciando a sua natureza.

4. Metodologia

Na metodologia, tal como refere Morais (2013), deve-se tentar dar resposta a questões como: o que se vai fazer, quando se vai fazer, onde, com quem, como se vão obter os resultados, quais os instrumentos que se irão utilizar e quais as técnicas de recolha de dados que se irão usar, sendo que estas questões devem ser respondidas de modo a que se possam atingir os objetivos do estudo.

Para este estudo optou-se pelo recurso a uma metodologia de natureza predominantemente qualitativa com análise quantitativa. A pesquisa qualitativa é caracterizada, de acordo com Flick, von Kardorff e Steinke, 2000, citado por Günther, 2006) como um conjunto de métodos e técnicas, adaptado ao caso em questão e não um método standardizado. A metodologia deve estar de acordo com o objeto de estudo, uma vez que, nas palavras de Günther (2006), este é um tipo de pesquisa que utiliza instrumentos e procedimentos específicos e não padronizados, sendo portanto extremamente flexível e adaptável.

De acordo com Moreira (2002, citado por Oliveira, 2008), a pesquisa qualitativa compreende uma interpretação da situação do ponto de vista dos participantes, uma subjetividade acentuada, uma grande flexibilidade, a ênfase mais no processo do que nos resultados propriamente ditos, realça o contexto na construção da experiência e a influência do investigador no estudo.

Este tipo de pesquisa considera todas as variáveis, ou seja, não há variáveis insignificantes, o que leva a uma certa dificuldade no controlo das variáveis estranhas (Günther, 2006).

Nas pesquisas de natureza qualitativa existe um ambiente mais natural, sendo este a fonte direta dos dados, pois as questões são estudadas nesse mesmo ambiente o que faz com que não exista manipulação por parte do investigador. Desta forma o investigador tem contacto com o ambiente e o objeto em estudo, o que exige um maior trabalho de campo. Ao contrário da pesquisa quantitativa, esta não se foca em dados estatísticos (Prodanov & Freitas, 2013).

O grupo de participantes deste estudo foi obtido por conveniência. Segundo os autores anteriormente citados, neste caso o investigador seleciona os indivíduos aos quais tem acesso e de acordo com Morais (2005), este grupo de participantes será representado

por elementos que se disponibilizam de forma voluntária para integrar o estudo. Assim, na seleção do grupo de participantes teve-se em conta a disponibilidade e a acessibilidade dos indivíduos, utilizando-se os seguintes critérios:

- as pessoas a entrevistar têm de ser, no presente ou no passado, empregadores de pessoas com deficiência;
- estes empregadores podem trabalhar em empresas de carácter público, privado ou social.

No ponto seguinte são explicitadas as técnicas de recolha de dados utilizadas bem como uma breve caracterização das mesmas.

5. Técnicas de recolha de dados

Existem diversos instrumentos de recolha de dados. Para este estudo optámos pelo uso da entrevista semiestruturada e do inquérito por questionário. A entrevista semiestruturada tem um papel importante nos estudos científicos, sendo um dos instrumentos mais utilizados (Oliveira, 2008). Tal como refere Moreira (2002, citado por Oliveira, 2008), a entrevista pode ser definida como uma conversa entre dois ou mais indivíduos, com um objetivo específico.

Esta técnica de recolha de dados permite um melhor entendimento das questões por parte do entrevistado, podendo também haver a possibilidade de acrescentar novas perguntas, dando uma maior liberdade ao entrevistador (Oliveira, 2008). Esta técnica requer uma prévia planificação, havendo a necessidade de escolher o ambiente e o momento para a realização da entrevista (Bicudo, 2006, citado por Belei, Gimenez-Paschoal, Nascimento & Matsumoto, 2008). Existe um roteiro já elaborado e aprovado e que é composto, essencialmente, por questões abertas, desta forma é possível ao entrevistado esclarecer questões que não tenham sido entendidas de forma clara (Belei et al., 2008).

O inquérito por questionário, de acordo com Prodanov e Freitas (2013), “é uma série ordenada de perguntas” (p. 108), que devem ser elaboradas numa linguagem clara e direta e ter uma ordem lógica, começando sempre pelas perguntas mais gerais e progredindo depois para as perguntas mais específicas. Ainda de acordo com os mesmos

autores, o questionário deve ser sempre objetivo e com uma dimensão limitada, deve conter uma pequena explicação acerca da natureza do estudo, bem como instruções para facilitar o seu preenchimento.

Segundo os autores citados acima a grande diferença entre os dois métodos referidos é o facto de a entrevista ser sempre feita presencialmente e ser mais flexível para ambos os envolvidos.

Em seguida apresentar-se-á o processo de elaboração e aplicação do guião de entrevista semiestruturada e do inquérito por questionário.

5.1. Guião da entrevista e inquérito por questionário

Atendendo à natureza do estudo recorreu-se ao uso de dois instrumentos de recolha de dados. No caso do guião de entrevista semiestruturada, este é constituído por questões abertas, enquanto que o questionário possui questões abertas e fechadas, sendo que no questionário, as questões de resposta fechada serviram essencialmente para recolher dados para a caracterização dos participantes e foram analisadas de forma quantitativa, enquanto as questões de resposta aberta foram tratadas qualitativamente recorrendo à análise de conteúdo.

Nas palavras de Marconi e Lakatos (2003), as questões de resposta aberta ou livres permitem uma resposta livre, usando o tipo de linguagem própria do respondente e que este dê a sua opinião acerca dos assuntos em estudo. Este tipo de questões possibilita a realização de pesquisas mais aprofundadas e objetivas, contudo apresentam uma dificuldade acrescida, tanto para o respondente que terá de escrever a sua resposta, como para o investigador, pois as questões abertas complicam a análise dos dados, tornando-a mais complexa e lenta. Neste estudo os questionários foram preenchidos pela investigadora, registando as respostas dos participantes, à exceção de um, que foi preenchido pelo entrevistado.

Pelo contrário, as questões de resposta fechada ou dicotómicas são limitadas, apresentando ao respondente opções fixas (Prodanov & Freitas, 2013). No entanto, as respostas são mais objetivas e tornam o trabalho do investigador mais simples e rápido (Marconi & Lakatos, 2003).

Com a construção do guião da entrevista e do questionário pretendeu-se recolher dados que respondessem aos objetivos e problema propostos para esta investigação.

Primeiramente elaborou-se um guião de entrevista que envolvia todas as questões. No entanto, após a revisão do mesmo por duas especialistas, optou-se por colocar as questões acerca da caracterização dos participantes e das pessoas com deficiência num questionário, para facilitar a análise das respostas. Desta revisão resultaram ainda algumas modificações nas questões do guião de entrevista, bem como nas categorias e subcategorias inicialmente propostas, havendo questões eliminadas e outras acrescentadas.

Após as alterações efetuadas, obtivemos a versão final do guião de entrevista (consultar o anexo III) e do questionário (consultar o anexo IV). Procedeu-se à realização das entrevistas e questionários que tiveram lugar entre o dia 14 de maio e o dia 17 de junho de 2019, tendo uma duração aproximada de 24 minutos. No presente trabalho não se encontram transcritas as entrevistas na sua totalidade, encontrando-se apenas os excertos considerados pertinentes para os propósitos da investigação (consultar os anexos V e VI).

Em seguida apresentam-se as categorias, subcategorias e indicadores definidos à priori para o estudo.

5.1.1. Categorias, subcategorias e indicadores

De acordo com Gomes (2004, citado Bartelmebs, 2013) as categorias, geralmente, abrangem um ou mais aspetos idênticos e que estão relacionados entre si. Também para Galiazzi e Moraes (2005, citado por Bartelmebs, 2013) cada categoria constitui um grupo de unidades de análise que são agrupadas de acordo com as características comuns que apresentam. Desta forma, as categorias reúnem os dados recolhidos durante a investigação e devem ser precisas e objetivas (Bartelmebs, 2013).

As categorias deste estudo foram delimitadas à priori, tendo em conta o enquadramento teórico acerca da temática. Esta decisão pode comprometer a análise dos resultados uma vez que as respostas podem enquadrar-se em mais do que uma categoria. Após a transcrição das entrevistas as respostas dadas pelos participantes foram

organizadas, atendendo às categorias previamente definidas. Assim sendo, com base nas categorias e nas respostas dos participantes foram criadas subcategorias e indicadores, estes últimos resultam da análise efetuada às respostas dadas nas entrevistas.

Na tabela 1 está exposta a categoria *perceção do empregador relativamente à inclusão de pessoas com deficiência* bem como as respetivas subcategorias e indicadores.

Tabela 1

Organização da categoria *perceção do empregador relativamente à inclusão de pessoas com deficiência*

Categoria	Subcategoria	Indicadores
Perceção do empregador relativamente à inclusão de pessoas com deficiência	Na sociedade	<ul style="list-style-type: none"> - Perceção acerca da integração de pessoas com deficiência na sociedade; - Identificação dos estereótipos e preconceitos existentes relativamente a estas pessoas.
	No mercado de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Constatação dos obstáculos que dificultam a integração destes trabalhadores no meio laboral.
	Na empresa	<ul style="list-style-type: none"> - Compreensão das razões que levaram à contratação de pessoas com deficiência; - Entendimento acerca da forma como decorreu o recrutamento destas pessoas; - Perceção relativamente à produtividade destes trabalhadores; - Entendimento no que respeita ao facto de haver ou não adaptação das

		funções realizadas por estas pessoas às suas limitações.
	Na relação dos trabalhadores com e sem deficiência	- Percepção acerca das relações interpessoais em contexto laboral.

Na tabela 2 (a seguir apresentada) encontra-se representada a categoria *medidas para a integração de pessoas com deficiência* assim como as suas subcategorias e indicadores.

Tabela 2

Organização da categoria *medidas para a integração de pessoas com deficiência*

Categoria	Subcategoria	Indicadores
Medidas para a integração de pessoas com deficiência	Formação adequada à tarefa a desempenhar	- Entendimento relativamente à existência de formação específica para estes colaboradores; - Identificação dos benefícios pessoais e profissionais da formação.
	Apoios	- Identificação dos apoios prestados às pessoas com deficiência e à empresa; - Percepção acerca de outros apoios que poderiam ser concedidos e que ajudariam na integração destas pessoas;

		<ul style="list-style-type: none"> - Identificação do papel do Estado na integração das pessoas com deficiência; - Identificação de sugestões que os participantes considerem importantes para que haja uma melhor integração destas pessoas social e profissionalmente.
--	--	--

No ponto seguinte está presente a caracterização dos participantes desta investigação.

6. Caracterização dos participantes

Esta investigação foi realizada na cidade de Bragança, contando com a participação de seis empregadores de pessoas com deficiência. Nas tabelas seguintes estão representados os dados recolhidos relativamente aos participantes e às pessoas com deficiência, fornecidos pelos participantes deste estudo - os empregadores.

Na tabela 3 são apresentados os dados recolhidos relativamente aos participantes desta investigação, cuja caracterização incide sobre as seguintes variáveis: sexo, idade, habilitações literárias, tipo de empresa onde trabalha e cargo que ocupa na mesma.

Na tabela 4 estão presentes os dados recolhidos acerca das pessoas com deficiência, fornecidos pelo empregador. Para proceder à caracterização destas pessoas, primeiro procurámos saber se naquele local trabalhavam ou já tinham trabalhado pessoas com deficiência e de seguida, averiguou-se quais os tipos de deficiência das pessoas empregadas, as idades, o sexo, e por fim, quais as funções que essas pessoas desempenhavam.

Tabela 3*Caracterização dos participantes (empregadores)*

	Participantes					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6
Sexo	Feminino	Masculino	Masculino	Feminino	Feminino	Feminino
Idade (anos)	42	45	37	28	53	55
Habilitações literárias	Licenciatura e Pós graduação	Licenciatura em sociologia	Licenciatura	Licenciatura	Mestrado em Psicologia e Ciências da Educação	Licenciatura
Tipo de empresa onde trabalha	Autarquia local	Social	Comercial	Social	Social	Social
Cargo que ocupa, atualmente, na empresa	Chefe de unidade – dirigente intermédio de 3.º grau	Diretor de serviços	Administrativo	Psicomotricionista	Diretora de serviços	Direção técnica

Tabela 4*Caracterização das pessoas com deficiência segundo dados fornecidos pelos participantes (empregadores) no estudo*

	Participantes					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6
Tipo(s) de deficiência da(s) pessoa(s) empregada(s)	Surdez; deficiências orgânicas;	Cognitiva; motora; auditiva	Motora	Auditiva	Auditiva	Deficiência intelectual
Faixa etária (anos) dos colaboradores com deficiência	Entre os 50 e os 60	Entre os 32 e os 47	39	50	50	39
Sexo	Homens	Mulheres	Homem	Mulheres/homens	Mulheres/homens	Homem
Função(ões), tarefa(s) ou cargo(s) desempenhado(s) por estes colaboradores	Assistentes operacionais; assistentes técnicos; técnicos superiores	Auxiliares de ação direta e de serviços gerais	Abastecedor de combustíveis	Auxiliar de ação direta; vigilante	Auxiliar de ação direta; vigilante	Auxiliar de serviços gerais

Os dados representados nas tabelas anteriores foram obtidos através das respostas dadas pelos participantes (empregadores).

Tendo em conta os dados apresentados na tabela 3, quanto à caracterização dos participantes (empregadores) podemos referir que, de um total de 6 participantes, apenas dois são do sexo masculino. No que se refere às idades, estas variam entre os 28 e os 55 anos, numa média de idades de 43,33 anos. No que toca às habilitações literárias, os dados recolhidos são bastante convergentes, sendo que todos os participantes são no mínimo licenciados, havendo apenas um dos participantes com mestrado e outro com pós-graduação. No que concerne ao tipo de empresa/instituição onde os entrevistados exerciam as suas funções, a maioria é de carácter social, havendo apenas uma empresa de carácter comercial e outra de poder local (autarquia). Os cargos ocupados pelos participantes no seu local trabalho são diferenciados, havendo um chefe de unidade, um administrativo, uma psicomotricionista, uma diretora de serviços e uma diretora técnica.

Na tabela 4 os dados apresentados são referentes às pessoas com deficiência e obtidos pelas respostas dos participantes (empregadores). Relativamente aos tipos de deficiência, a grande parte possui deficiência auditiva, no entanto há também pessoas com deficiências orgânicas, cognitivas, motoras e intelectuais. No que toca à faixa etária, os trabalhadores encontram-se entre trinta e dois e os sessenta anos e são na sua maioria homens. As pessoas com deficiência desempenham, na sua maioria, funções como auxiliares de ação direta e auxiliares de serviços gerais, existindo ainda pessoas que ocupam cargos como assistentes operacionais, assistentes técnicos, técnicos superiores, abastecedor de combustíveis e vigilante.

Irá apresentar-se no seguinte ponto os dados recolhidos, bem como a sua análise e discussão.

7. Apresentação, análise e discussão dos resultados

Este ponto faz referência à apresentação, análise e discussão dos resultados fruto desta investigação. Aqui irão ser apresentados apenas as questões e os excertos considerados relevantes para a análise dos dados, sendo que nos anexos V e VI podem

ser consultados os excertos mais pertinentes referentes à totalidade das questões apresentadas no guião de entrevista.

7.1. Análise da categoria *percepção do empregador relativamente à inclusão de pessoas com deficiência*

A categoria percepção do empregador relativamente à inclusão de pessoas com deficiência encontra-se dividida em quatro subcategorias: na sociedade, no mercado de trabalho, na empresa, e na relação dos trabalhadores com e sem deficiência. Esta categoria tem como principal objetivo conhecer a percepção dos empregadores no que diz respeito à inclusão das pessoas com deficiência relativamente a diversos aspetos.

7.1.1. Subcategoria *Na sociedade*

Nesta subcategoria irão ser analisadas duas questões. Relativamente à primeira questão “Na sua opinião as pessoas com deficiência encontram-se integradas na sociedade. O que dificulta ou não essa integração?”, a maioria dos participantes responde de forma afirmativa (P1, P3, P5). No entanto dois deles deram uma resposta negativa (P4, P6) e um dos participantes não respondeu nem afirmativa nem negativamente (P2). No que concerne às dificuldades de integração as respostas são muito divergentes, de forma que as principais dificuldades referidas são a dificuldade de comunicação, os estereótipos, a desigualdade de oportunidades, a baixa autoestima das pessoas com deficiência, as barreiras arquitetónicas e a mentalidade das pessoas. A seguir são apresentados alguns exemplos, onde se pode verificar o referido acima.

- *Por vezes é a dificuldade na comunicação” (P1);*
- *Os estereótipos (...) algumas destas pessoas não têm as mesmas oportunidades que outros (...) baixa autoestima (P2);*
- *Aquilo que a sociedade tem vindo a adquirir da antiguidade (...) para além de todas as barreiras arquitetónicas que existem (P4);*
- *Não há uma cultura da inclusão para as pessoas com deficiência” (P6);*

Num estudo realizado por Chima (1998; Corbière, Mercier & Lesage, 2004, citados por Manguinhas, 2016) são referidas, à semelhança da nossa investigação, as barreiras arquitetónicas como uma dificuldade na integração de pessoas com deficiência. Também num estudo da Associação Portuguesa de Deficientes (2012) é mencionado o estigma como um grande obstáculo na integração destas pessoas, sendo que este ainda influencia negativamente a visão que se tem da deficiência.

Com base nestes resultados podemos afirmar que o estigma e os estereótipos criados à volta das pessoas com deficiência constituem ainda uma grande dificuldade para a sua inclusão.

Relativamente à segunda questão em análise nesta subcategoria “Considera que existem estereótipos e preconceitos acerca das pessoas com deficiência? De que tipo e como considera que dificultam a sua integração na sociedade?”, a maioria dos participantes concordam que ainda existe na nossa sociedade muitos preconceitos e estereótipos acerca das pessoas com deficiência. Contudo, um dos participantes considera ser raro que ainda existam. Desta forma a maioria dos participantes respondeu que os principais estereótipos e preconceitos existentes estão relacionados com o facto destas pessoas serem muitas vezes consideradas como menos produtivas e menos capacitadas que as restantes (P1, P2, P6). No entanto também foi referido por dois dos participantes o desconhecimento e a falta de oportunidades (P3, P4), como se pode constatar nos excertos a seguir.

- *Muitos, sim. (...) essas pessoas não renderam o suficiente (...) ou não estarão qualificadas o suficiente (...) não têm capacidades suficientes (P2);*

- *Penso que é raro (...) uma pessoa que tenha uma deficiência e que seja apta para um trabalho é logo posta de parte só por ter deficiência (P3);*

- *Sim. Às vezes o não conhecimento da incapacidade em si. (...) as pessoas não chegam sequer a dar oportunidade de elas poderem tentar (P4);*

- *Claro que sim. Não são capazes de realizar as coisas como os outros” (P6);*

Comparando com um estudo realizado por Boyle (1997, Bricout & Bentley, 2000, citados por Devile, Jesus & Cruz, 2011, citados por Manguinhas, 2016), também se considera que os empregadores ainda assumem muitos estereótipos acerca destas pessoas, vendo-as como menos capazes de tomar decisões e com uma menor produtividade que os

outros. Devile et al (2011, citados por Manguinhas, 2016) referem o preconceito como uma das grandes barreiras à empregabilidade de pessoas com deficiência. Esta dificuldade de acesso ao mercado de trabalho faz com que muitas vezes os empregadores desconheçam as reais capacidades destes indivíduos.

Também num estudo realizado por Carapinha (2015), que inclui a participação de responsáveis de 13 entidades (7 de carácter público e 6 de carácter privado), estas fizeram referência ao desconhecimento face à deficiência, o que pode originar estereótipos nomeadamente no que se refere às capacidades destas pessoas. Também Freitas (2016) afirma, segundo diversos estudos, que o desconhecimento e a falta de informação induzem o estigma e o preconceito acerca da produtividade das pessoas com deficiência.

Como refere Silva (2013, citado por Freitas, 2015), um dos principais obstáculos à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho passa precisamente pela falta de conhecimento das capacidades destas pessoas e pela perceção negativa dos empregadores. Também Haber (2015, citado por Freitas, 2016) afirma que os empregadores consideram estas pessoas como sendo menos produtivas.

No enquadramento teórico desta dissertação são referidas estas questões, sendo que, de acordo com Malhado (2013), a falta de informação por parte dos empregadores e as ideias existentes relativamente à deficiência podem dificultar a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A OMS (2011) refere também que a perceção dos empregadores constitui um dos fatores que podem dificultar a contratação destas pessoas.

Podemos afirmar que existem muitos estereótipos e preconceitos relacionados com as competências e capacidades das pessoas com deficiência, considerando estas pessoas como menos capazes ou menos produtivas. No entanto estes preconceitos resultam também do facto de haver um grande desconhecimento face ao tema da deficiência, o que leva à falta de criação e oferta de oportunidades para estes indivíduos.

7.1.2. Subcategoria *No mercado de trabalho*

Na presente subcategoria irá ser analisada a percepção dos empregadores relativamente aos obstáculos à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Relativamente à questão “Quais os desafios na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?”, as respostas foram bastante diversas. Um participante referiu que o maior desafio seriam as relações interpessoais (P1), outro participante referiu que depende do tipo de deficiência que a pessoa possui bem como do tipo de função (P3); dois dos empregadores fizeram referência a todo o contexto social da pessoa com deficiência - como a família, a escola, as instituições, os colegas e a própria sociedade (P4, P5); havendo também dois participantes a referir a igualdade de oportunidades (P2, P6). Nos excertos a seguir encontram-se exemplificadas algumas das respostas dadas pelos participantes relativamente a esta questão.

- Depende sempre do tipo de deficiência que tem e do tipo de trabalho sempre (P3);

- A família aceitar, a escola aceitar, os colegas aceitarem e a sociedade aceitar também (...) sensibilização da pessoa com deficiência, sensibilização dos tipos de deficiência, sensibilização de que as pessoas com deficiência não são só o estereótipo que nós lhe colocamos (P4);

- Trabalhar muito as famílias, as escolas e instituições (P5);

De acordo com um estudo realizado por Carapinha (2015) também são referidos os tipos de funções e o tipo de deficiência como uma das dificuldades mais citadas pelos participantes, tal como afirmam Ju, Roberts e Zhang (2013, citados por Manguinhas 2016), que referem o tipo de incapacidade como uma forte razão a ter em conta no momento de contratação destas pessoas.

Também à semelhança da nossa investigação, Costa (2003, citado por Dias, 2011) faz referência aos vários sistemas com que o indivíduo se encontra em interação, sendo eles a escola, a família, os pares, a comunidade e a cultura. É esta interação que permite uma plena integração social.

Destacamos ainda que a Associação Portuguesa de Deficientes (2012) salienta a necessidade de haver uma maior sensibilização relativamente à deficiência e às pessoas nesta condição.

Podemos então afirmar que existem ainda alguns desafios no que se refere à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. É necessário sensibilizar as pessoas e neste caso específico os empregadores, para as questões da deficiência. É igualmente importante que todos os contextos que rodeiam a pessoa com deficiência estejam aptos para a aceitar, para que assim esta população possa ser incluída na nossa sociedade.

Verificou-se ainda que algumas das falhas na integração destas pessoas no mercado de trabalho se prendem com a questão do desconhecimento, com as funções às quais se propõem e com o tipo de deficiência que apresentam.

7.1.3. Subcategoria *Na empresa*

Nesta subcategoria pretendeu-se perceber quais os motivos da contratação e como decorreu este processo, qual a opinião dos empregadores relativamente à produtividade das pessoas com deficiência, bem como verificar se existe alguma preocupação com as funções a desempenhar por estas pessoas e também qual o tipo de relacionamento em contexto de trabalho. Para tal irão ser analisadas seis questões relativas a esta subcategoria. À questão “Quais os motivos que levam a sua empresa a contratar pessoas com deficiência?”, a maioria dos participantes respondeu que o motivo foi uma questão de necessidade (P2, P4, P5). Dois destes participantes referiram ainda a questão do querer dar uma oportunidade a estas pessoas (P2, P4). Encontram-se também entre os motivos referidos pelos participantes, as leis de apoio às pessoas com deficiência (P1), as características pessoais do indivíduo empregado (P3) e a igualdade de competências entre as pessoas com e sem deficiência (P6), tal como se pode verificar nos excertos que se seguem.

- *Porque a lei o prevê (P1);*

- *Necessidade para um determinado posto de trabalho, há também incentivos do estado para isso e por outro lado há também oportunidade e o querer ajudar (P2);*

- A falta de mão-de-obra ou a necessidade de recursos humanos a esse nível (...) dar a oportunidade àquela pessoa de ser integrada no mercado de trabalho (P4);

- Verificar que algumas pessoas para este tipo de serviço têm competências iguais que as pessoas com normalidade (P6);

Num estudo realizado por Carapinha (2015) constata-se que as principais razões apontadas para a contratação de pessoas com deficiência prendem-se com as necessidades sentidas pela empresa, com a responsabilidade social e com a igualdade de oportunidades para estas pessoas. Verificou-se ainda que as competências foram também um dos motivos mencionados. Ainda de acordo com este mesmo estudo, o autor afirma que houve entidades, sobretudo as de carácter público, que mencionaram o cumprimento da lei como a principal razão de contratação, enquanto que os incentivos financeiros foram mencionados tanto por entidades públicas como privadas, quando questionados acerca dos motivos pelos quais contrataram pessoas com deficiência.

Segundo constatou Freitas (2016), no seu estudo também um dos principais motivos que levou à contratação destas pessoas está relacionado com as suas competências.

Num outro estudo realizado por Manguinhas (2016), os principais motivos apontados para a contratação destas pessoas referem-se essencialmente ao favorecimento desta população e à igualdade de oportunidades.

Pode então depreender-se que, de acordo com estes dados, os empregadores mencionam sobretudo questões de igualdade e de necessidade de recursos, sendo que consideram importante dar oportunidades iguais às pessoas com deficiência, não demonstrando qualquer tipo de preconceito relativamente a estas e às suas competências.

Desta forma, pode referir-se também a responsabilidade social das empresas, visto que, de acordo com Afonso (2012), as organizações devem, como parte da sociedade, contribuir para a promoção da igualdade, ajudando numa melhor distribuição da riqueza e instigando práticas de ética responsáveis. Tal como referido pelos empregadores, a promoção de oportunidades iguais foi um dos fatores que levaram à contratação de pessoas com deficiência.

Relativamente à questão “Como decorreu o processo de recrutamento, de seleção e de contratação das pessoas com deficiência na empresa que representa?”, dois

participantes referiram que este processo decorreu de igual forma para pessoas com e sem deficiência (P1, P3) e dois deles mencionaram que resultou de estágios efetuados por estas pessoas (P2, P5). Um dos participantes afirmou que foi uma proposta própria (apresentada pela pessoa entrevistada), tendo em conta as competências do indivíduo (P6) e por fim um dos participantes referiu que a contratação foi efetuada através de medidas do IEFP (P4). A seguir encontram-se os excertos relativos a esta questão.

- Igual. (...) todos os concursos de recrutamento de trabalhadores tem uma cláusula que diz o seguinte: nos concursos em que o número de lugares a preencher seja um ou dois o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal (P1);

- No fundo a pessoa procura-nos (...) basicamente tem começado muito por estágios profissionais, estágios integrados, voluntariado no início e depois desenvolvemos para ou candidaturas apoiadas ou apoio à contratação através logo da segurança social (P2);

- Foi selecionado como uma pessoa completamente normal, apresentou disponibilidade (P3);

- Através do IEFP” (P4);

- Abrimos local de estágio (...) ela apresentou o currículo e nós fizemos-lhe um contrato (P5);

- Este utente tinha competências mais que suficientes (P6);

Num estudo realizado por Freitas (2016), “os participantes admitem que a empregabilidade da PCDI na sua empresa decorreu de um processo de seleção e recrutamento tipicamente habitual”, sendo que, também segundo este, a contratação derivou da disponibilidade mostrada pela pessoa com deficiência e também das suas competências.

Como referido num estudo realizado por Carapinha (2015), a maioria das entidades menciona ter contratado estas pessoas devido às medidas de apoio ao emprego. Já no estudo efetuado por Manguinhas (2016), a contratação teve início sobretudo com medidas de estágio.

É importante ainda neste ponto referir o art.º 3.º do DL n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, mencionado por um dos participantes e que se refere às quotas de emprego

para as pessoas com deficiência, sendo que este artigo faz referência aos concursos de ingresso à função pública.

Desta forma, pode afirmar-se que, apesar das respostas divergirem, o processo de recrutamento, seleção e contratação das pessoas com deficiência deveu-se à disponibilidade apresentada pela pessoa para o cargo em questão e através de estágios realizados, que depois progrediram e foram efetivamente contratadas.

No que respeita à questão “Como olha para o trabalho das pessoas com deficiência, nomeadamente para a sua produtividade?”, os participantes concordam que estas pessoas são muito produtivas (P1, P2, P3, P4, P6), havendo no entanto um dos empregadores que afirma que, apesar do trabalhador com deficiência demonstrar algumas limitações em determinadas áreas, em contrapartida existem outras áreas em que este trabalhador compensa essas mesmas falhas (P5), tal como se pode comprovar através dos excertos a seguir apresentados.

- *Positiva e têm tido bastante produtividade (P1);*
- *Eu arrisco-me a dizer que são tão ou mais produtivas que as outras (...) produtividade excelente (P2);*
- *Bastante produtiva, bastante responsável (P4);*
- *As pessoas poderão não produzir a 100% (...) mas nas áreas que ela é menos boa compensa nas outras que é boa (P5);*

Segundo o Ministério da Solidariedade e da Segurança Social (2012), diversos estudos demonstram que as pessoas com deficiência são igualmente produtivos em comparação com os restantes, sendo que é reconhecida a produtividade destes trabalhadores, para as entidades empregadoras.

De acordo com Gonçalves e Nogueira (2012, citados por Manguinhas, 2016), ao analisar vários estudos acerca do trabalho das pessoas com deficiência, concluíram que estas pessoas apresentam os mesmos níveis de produtividade que os demais, sendo que a maior parte dos empregadores se considera satisfeito ou muito satisfeito com o trabalho destas pessoas.

Como é referido também no enquadramento teórico e segundo a OMS (2011), a maioria destas pessoas conseguem ser muito produtivas, podendo realizar praticamente todas as tarefas propostas, desde que o posto de trabalho seja adaptado.

Podemos, assim, referir que as pessoas com deficiência apresentam a mesma produtividade que os restantes, havendo participantes a considerá-los até mais produtivos. Desta forma, podemos afirmar, na generalidade, que os empregadores apresentam um elevado grau de satisfação no que concerne ao desempenho destas pessoas.

Quanto à questão “A sua empresa manifesta preocupação com as funções/tarefas que cada uma dessas pessoas pode desempenhar?”, todos os participantes concordam que o posto de trabalho e as funções desempenhadas pela pessoa com deficiência estão adaptados para a mesma, como se pode confirmar pelos seguintes excertos.

- *Sim, sempre (P3);*

- *Sim. As funções foram sempre objetivadas de acordo com aquilo que é a limitação da pessoa (P4);*

- *Claro. Está adaptada às funções dela (P5);*

- *Sim. (...) o posto de trabalho que foi proposto a esta pessoa estava adaptado ao seu perfil de competências” (P6);*

De acordo com um estudo do Eurostat (2003, citado por Fernandes, 2011) em que participaram 25 países europeus, apenas uma pequena minoria fez referência à necessidade de adaptar o posto de trabalho, sendo que a maioria mencionou que não havia qualquer carência de adaptação do posto de trabalho às limitações da pessoa. À semelhança do referido estudo, também o Ministério da Solidariedade e da Segurança Social (2012) verificou, num estudo realizado, que a maior parte das empresas inquiridas refere não ter existido necessidade de qualquer tipo de adaptação ao posto de trabalho em que se encontram as pessoas com deficiência.

Segundo Sasaki (1997, citado por Violante & Leite, 2011), as empresas, no âmbito da responsabilidade social, devem adaptar os postos de trabalho e flexibilizar os horários, bem como promover o desenvolvimento das capacidades e tentar esclarecer alguns preconceitos no que respeita às pessoas com deficiência.

Pode então afirmar-se que, segundo os dados recolhidos nesta investigação e à semelhança de outros estudos, os postos de trabalho se encontravam adaptados às limitações das pessoas com deficiência que neles se encontravam a trabalhar. No entanto verificou-se também pelas respostas dos entrevistados, que estes manifestam preocupação em adaptar os postos de trabalho e as funções a desempenhar por estas pessoas.

7.1.4. Subcategoria *Na relação dos trabalhadores com e sem deficiência*

Nesta subcategoria pretendemos perceber como são as relações interpessoais em contexto de trabalho. Para tal procederemos à análise da questão “Como é o relacionamento entre a pessoa com deficiência e os restantes colaboradores?”. Todos os participantes concordam que existe uma boa relação laboral entre todos os colaboradores, como se pode comprovar pelos exemplos a seguir citados.

- *No geral é boa (P2);*

- *É normal” (P3);*

- *Neste momento é bom, mas inicialmente houve um bocadinho aquela sensibilização por parte dos outros colaboradores (P4);*

- *É, claro que é, é, adaptou-se bem (...) Claro que às vezes há uns desentendimentos (P5);*

Segundo um estudo realizado por Santos (2014), as entidades empregadoras participantes consideram que as pessoas com deficiência são bem aceites e mantêm um relacionamento positivo com os restantes membros, não havendo problemas significativos. Também de acordo com o Ministério da Solidariedade e da Segurança Social (2012), num estudo que contou com uma amostra representativa de empresas/organizações com 100 ou mais trabalhadores e que aquando da realização do estudo tinham empregadas pessoas com deficiência, apenas uma pequena parte das empresas mencionaram problemas de integração, nomeadamente nos relacionamentos entre colegas.

Pode concluir-se assim que, na opinião dos entrevistados, existe uma relação positiva entre os colaboradores, não se verificando problemas de discriminação entre estes. De acordo com os mesmos, as pessoas com deficiência encontram-se integradas nos locais de trabalho e nas respetivas equipas.

7.2. Análise da categoria *medidas para a integração de pessoas com deficiência*

Esta categoria apresenta-se dividida em duas subcategorias, sendo elas: formação adequada à tarefa a desempenhar e apoios. Os principais objetivos da presente categoria consistem em perceber se as pessoas com deficiência possuem algum tipo de formação e identificar quais os apoios disponibilizados para estes indivíduos, entender qual o papel do Estado na integração das pessoas com deficiência e ainda perceber que outras sugestões os participantes consideraram importantes para uma melhor integração destas pessoas.

7.2.1. Subcategoria *Formação adequada à tarefa a desempenhar*

Com esta subcategoria pretende-se perceber se as pessoas com deficiência frequentaram ações de formação específicas para desempenhar as suas funções. Para tal irá ser analisada a seguinte questão “Durante a permanência na empresa os colaboradores com deficiência têm formação específica para desempenhar as suas funções?”, todos os participantes responderam afirmativamente, havendo apenas um deles que afirmou que não (P3), justificando a sua resposta com o facto de a questão da formação depender do tipo de funções que a pessoa desempenha. Os empregadores que responderam afirmativamente referem que a formação para as pessoas com deficiência não difere da formação disponibilizada para os restantes colaboradores.

Nos exemplos a seguir explicitados poderá comprovar-se o descrito acima.

- *Sim, todos os anos temos um plano anual de formação (P1);*
- *Não. Isso depende sempre do tipo de trabalho (P3);*
- *Sim, todos os colaboradores, nós colaboradores temos formação anual, que é obrigatória, mas que tenta sempre corresponder com as expectativas e as necessidades da equipa” (P4);*
- *Claro que têm. Temos um plano anual de formação que é cumprido” (P5);*

Tendo em conta um estudo realizado pelo Ministério da Solidariedade e da Segurança Social (2012), a maior parte das empresas entrevistadas elaborou ou subsidiou ações de formação nos últimos três anos (considerando a data de elaboração do estudo), sendo que os trabalhadores com deficiência compareceram, juntamente com os restantes membros, numa média de doze ações de formação nos últimos três anos (considerando a data de elaboração do estudo).

Também Santos (2014) menciona no seu estudo, que a maioria das empresas inquiridas revela terem existido ações de formação para os colaboradores com deficiência.

Podemos afirmar que existem ações de formação para as pessoas com deficiência, no entanto estas correspondem às que são consideradas nos planos de formação, sendo as mesmas para todos os colaboradores.

7.2.2. Subcategoria Apoios

Com esta subcategoria pretende-se perceber de que apoios as pessoas com deficiência usufruem dentro da empresa e que outros apoios ajudariam à integração destas pessoas. Pretende-se ainda identificar qual o papel do Estado nesta integração e por fim, que sugestões os empregadores gostariam de referir que podem ajudar na integração destas pessoas. Desta forma irá proceder-se à análise de três questões relativas a esta subcategoria.

À questão “Que apoios são prestados à empresa e às pessoas com deficiência?”, três dos empregadores afirmaram receber alguns apoios por parte do Estado (P1, P2, P6), um dos participantes referiu que o apoio prestado a este trabalhador diferencia dos restantes pelo facto de ter um tipo de contrato diferente (P4). Houve ainda um participante que mencionou não ser prestado nenhum tipo de apoio à pessoa com deficiência empregada (P3), e por fim, um dos participantes respondeu que os apoios prestados a estas pessoas não diferem dos apoios prestados aos restantes (P5).

De seguida apresentam-se alguns excertos relativos a esta questão.

- Temos uma bonificação da parte que nós temos que participar, porque são verbas financiadas pelo instituto de emprego, se a pessoa for portadora de uma

deficiência a participação para a câmara é maior (...) os que estão previstos na lei (P1);

- Que eu tenha conhecimento nenhuns (P3);*
- Tem outro tipo de contrato (P4);*
- São os normais, como as outras pessoas normais (P5);*

De acordo com um estudo levado a cabo pelo Ministério da Solidariedade e da Segurança Social (2012) observou-se que cerca de 28% das entidades inquiridas usufruíram de medidas de incentivo à contratação. No entanto, a maioria (61,4 %) refere ainda que, apesar dos apoios existentes serem importantes para a integração das pessoas com deficiência, estes não foram decisivos aquando da contratação destas pessoas.

Também Carapinha (2015) comprovou no seu estudo que a maioria dos empregadores confirmou a contratação de pessoas com deficiência através das medidas de apoio existentes.

Deste modo podemos afirmar que, apesar da divergência nas respostas, a maioria dos participantes tem conhecimento das medidas de apoio à contratação que existem, no entanto apenas três dos participantes confirmam o uso dos mesmos, sendo que os restantes ou não fornecem qualquer tipo de apoio ou consideram que estes são iguais para todos os colaboradores.

No que concerne à questão “O Estado tem algum papel a desempenhar nesta integração? Qual? Como?”, todos os participantes concordam que o Estado tem um papel essencial na integração das pessoas com deficiência. Há três empregadores que referem que é ao Estado que compete criar e fazer cumprir as leis e as medidas que permitam uma melhor integração destas pessoas, tanto na sociedade como no mercado de trabalho (P1, P2, P6). Um dos participantes adotou uma postura um pouco contraditória, mencionando que, por um lado, o Estado tem um papel importante, mas por outro lado devem ser as próprias pessoas com deficiência a procurar oportunidades (P3). Houve também um participante a referir que, apesar de as ajudas terem melhorado muito, o Estado ainda falha muito no apoio a estas pessoas (P5). Um dos empregadores referiu ainda que o acompanhamento e os apoios dadas às crianças com necessidades educativas também apresentam muitas falhas e na opinião deste participante, a integração começa na escola (P4).

De seguida encontram-se alguns exemplos do supracitado.

- *Ao estado compete tudo (...) quem faz a lei, promulga, autoriza, é sempre o estado portanto é ao estado que compete (P2);*

- *Tem (...) E por vezes não porque acho que devem ser os próprios a mostrar interesse (P3);*

- *Sim, sem dúvida. Eu acho que tudo começa nas oportunidades que nós damos às pessoas ou às crianças quando elas vão para a escola e de que forma é que fazemos esse acompanhamento (...) não estão a conseguir ter o apoio que se calhar necessitariam (P4);*

- *Ele deveria. Claro que melhorou significativamente a nível das ajudas técnicas mas falha muito (P5);*

Segundo um estudo realizado pelo Ministério da Solidariedade e da Segurança Social (2012), o Estado constitui o principal responsável pela integração das pessoas com deficiência, pois é a este que compete garantir que os direitos das pessoas sejam cumpridos e é também aquele que mais capacidade tem para promover a igualdade de oportunidades. É ao Estado que cabe criar as leis que regem a nossa sociedade e favorecem a boa conduta de todos aqueles que dela fazem parte.

Também Santos (2014) refere, no seu estudo, que foram várias as empresas que mencionaram que o Estado deve favorecer a aceitação e a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, através da regulação e melhor fiscalização das medidas existentes. Consideram também que seria importante sensibilizar mais a sociedade para que haja uma melhor integração destas pessoas e também uma melhor aceitação por parte dos restantes.

Um dos participantes considera importante o papel que o Estado desempenha na integração das pessoas com deficiência, contudo refere que estas pessoas deveriam também tomar a iniciativa de procurar oportunidades de emprego. No entanto devemos considerar o facto de muitas vezes, devido ao estigma existente na nossa sociedade, os empregadores não chegarem a dar oportunidade a estas pessoas de mostrarem as suas reais capacidades, que vão muito além dos preconceitos gerados em torno das mesmas. Desta forma, pode considerar-se que as leis de apoio à empregabilidade de pessoas com deficiência podem, efetivamente, fornecer um grande suporte na aceitação destas pessoas

nas empresas e ajudarem-nas a ser aceites no mercado de trabalho, tendo assim a oportunidade de mostrar as suas competências.

Podemos afirmar que, de acordo com a opinião dos empregadores, o Estado tem um papel crucial na integração das pessoas com deficiência, pois este possui as capacidades necessárias para que a igualdade de oportunidades e a integração destas pessoas, quer na sociedade quer no mercado de trabalho, se torne numa realidade.

A escola possui também um papel essencial na integração destas pessoas, visto que é um espaço muito diversificado, sendo responsável por transformar os indivíduos, alterando comportamentos, capacidades e conhecimentos, por meio da aprendizagem. A escola detém assim um papel fundamental no desenvolvimento cultural, social, intelectual e físico dos seus alunos, sendo responsável não só pela educação formal, como também pela transmissão e desenvolvimento de valores sociais e culturais, imprescindíveis na formação do indivíduo (Neto, Ávila, Sales, Amorim, Nunes & Santos, 2018). Assim quando uma pessoa com deficiência se sente integrada no meio escolar e recebe os apoios necessários, é provável que seja um indivíduo com uma melhor formação e com uma melhor autoestima. Ao haver uma boa integração escolar, o indivíduo com deficiência estará mais capacitado para integrar depois o mercado de trabalho, não só a nível da formação como também a nível pessoal, dados os valores e as competências desenvolvidas no ambiente escolar.

Como foi referido, já houve avanços significativos a este nível, nomeadamente, uma mudança de paradigma face à deficiência, havendo já alguma sensibilização por parte dos empregadores para estas questões, verificando-se também que as medidas impostas pelo Estado, apesar de burocráticas e insuficientes, também ajudaram na integração destas pessoas no mercado de trabalho. Contudo ainda existem muitas lacunas que precisam de ser preenchidas, sendo necessária, à priori, uma maior fiscalização relativamente à aplicação e à eficácia destas medidas. Assim, devem desburocratizar-se as medidas existentes, de modo a facilitar o acesso às mesmas, bem como perceber efetivamente se estas medidas funcionam e o que mais se poderia fazer para facilitar a integração das pessoas com deficiência.

No que respeita à questão “Que outras sugestões quer apontar para que a pessoa com deficiência se possa sentir como cidadão(ã) devidamente integrado(a) no trabalho e a nível social?”, dois dos participantes referem que seria importante uma mudança de

mentalidades, não só na família e na escola mas também da sociedade em geral (P5, P6). Houve também um empregador a mencionar a eliminação de barreiras arquitetónicas e nas relações laborais (P1). Outro dos participantes refere que os técnicos de emprego deveriam ter um maior conhecimento e sensibilização relativamente às questões da deficiência (P2). Houve ainda um empregador a fazer referência à questão da formação, afirmando que deveria haver mais formação e mais apoios para estas pessoas (P4). Um dos participantes referiu que deveria haver uma maior abertura, por parte dos empregadores, à contratação de pessoas com deficiência, referindo também que seria importante divulgar mais os apoios existentes (P3).

De seguida são apresentados alguns exemplos relativos a esta questão.

- *Tem edifícios preparados, tem as condições todas reunidas seja a nível de espaço físico, das pessoas, de trabalho (P1);*
- *Os técnicos de emprego terem algum tipo de sessões de autoestima (P2);*
- *Por parte das empresas é que não tenham medo de aceitar as pessoas com deficiência (...) divulgar mais esse tipo de apoios que há (P3);*
- *Oferecer-lhe mais formação, oferecer também mais apoios (P4);*
- *Tem de haver uma mudança de geração com uma sensibilidade às questões da deficiência (...) isso começa na escola e na família (P6);*

Como referido por Rosser (2008, citado por Santos, 2014), os empregadores devem efetuar melhorias nas instalações, de modo a facilitar a acessibilidade. Refere também a importância de providenciar às pessoas com deficiência uma formação mais apropriada e também fazer modificações nos equipamentos, para que se possa facilitar o trabalho destes indivíduos. Relativamente à questão da formação, esta constitui uma das grandes barreiras à contratação de pessoas com deficiência. Deste modo considera-se crucial que estes trabalhadores tenham uma formação adequada para o desempenho das suas funções e às suas capacidades (Deville et al., 2011, citados por Manguinhas, 2016). Esta visão corrobora o que é referido por Santos (2014, citado por Calhoa, 2017), ao considerar que a formação profissional é um importante instrumento para a integração destas pessoas no mercado de trabalho, promovendo o “desenvolvimento de competências pessoais, sociais e técnicas” (p. 34).

Nas palavras de Gonçalves (2006, citado por Freitas, 2016) é essencial haver uma mudança de mentalidades, principalmente por parte dos empregadores, pois as pessoas com deficiência são ainda alvo de bastante preconceito. Isto deve-se sobretudo ao desconhecimento que se verifica relativamente às questões a deficiência.

Também para a Associação Portuguesa de Deficientes (2012) é fundamental que se desenvolvam campanhas que sensibilizem os empregadores e a sociedade para as questões relativas à deficiência, permitindo assim quebrar muitos estereótipos ainda existentes atualmente.

Desta forma podemos afirmar que, segundo a opinião dos participantes no nosso estudo, é importante sensibilizar a sociedade, as famílias, a escola e os empregadores para as questões da deficiência, verificando-se ainda muita falta de informação e muitos estereótipos relativamente a estas pessoas. É fundamental haver uma mudança de mentalidades para que haja uma plena integração. Seria também importante uma maior formação e capacitação para estes trabalhadores, de modo a facilitar a sua integração, havendo também a necessidade, por parte das empresas, de adaptar os espaços e os materiais às limitações das pessoas. É igualmente necessário haver uma maior divulgação dos apoios e medidas de apoio à empregabilidade de pessoas com deficiência, pois existe um grande desconhecimento, também por parte dos empregadores, dos apoios que existem para a integração destas pessoas no mercado de trabalho. Assim, o educador social desempenha um papel importante na integração das pessoas com deficiência, através do apoio às mesmas, permitindo que estas se capacitem para que possam desenvolver as suas capacidades. Tem um papel igualmente importante na sensibilização para as questões da deficiência e do preconceito, ajudando a desconstruir os estereótipos existentes e que incitam à exclusão destas pessoas, tanto na sociedade como no mercado de trabalho.

Considerações Finais

Atualmente as pessoas com deficiência vivem ainda muito à margem da sociedade, havendo muitos preconceitos e estereótipos acerca das mesmas, o que dificulta a sua integração, tanto na sociedade como no mercado de trabalho. Em particular, os empregadores mantêm ainda uma visão estereotipada no que respeita a estas pessoas, vendo-as frequentemente como menos capazes e menos produtivas que as restantes e daí surgirem diversos obstáculos, que levam a uma grande taxa de desemprego desta população.

Apesar de o emprego não ser sinónimo de inclusão social, este representa um grande passo para que se dê essa integração, sendo que o direito ao trabalho é um direito de todos e contribui em grande medida para a inclusão social (OIT, 1983; Gonçalves & Nogueira, 2012, citados por Freitas, 2016).

De seguida irão ser mencionados alguns dos resultados do presente estudo, bem como a sua relação com os objetivos inicialmente propostos e a questão-problema.

No que diz respeito à questão problema, de que forma os empregadores favorecem a inclusão de pessoas com deficiência?, verificou-se que este favorecimento ocorre no processo de recrutamento e contratação destas pessoas e também na adaptação das tarefas e funções realizadas pelas pessoas com deficiência. Contudo os participantes revelaram não prestar apoios diferenciados a estas pessoas, sendo estes iguais para todos os colaboradores. Verifica-se que existe uma preocupação com a integração destes indivíduos e com a construção de um bom ambiente de trabalho, não fomentando a discriminação. Revela-se também importante o facto de haver uma adaptação dos postos de trabalho e de, no geral, haver uma boa integração das pessoas com deficiência no seio das empresas e das respetivas equipas de trabalho.

Relativamente ao primeiro objetivo definido que consiste em analisar a perceção dos empregadores relativamente à inclusão de pessoas com deficiência, pode afirmar-se que os empregadores entrevistados consideram, na sua maioria, que apesar destas pessoas se encontrarem integradas na sociedade, existem ainda muitos preconceitos relativamente às mesmas, nomeadamente no que concerne às capacidades e produtividade destes trabalhadores, e também devido à falta de conhecimento que existe em relação à deficiência. Os entrevistados referem ainda que os principais obstáculos à integração

surtem devido ao facto de os empregadores não darem oportunidade a estas pessoas, devido ao preconceito que paira sobre estes. Mencionam também a importância de haver uma maior aceitação por parte da família, da escola e da sociedade em geral, sendo necessário haver uma maior abertura e sensibilização, no que diz respeito a esta questão. Apesar disso, os participantes consideram as pessoas com deficiência tão ou mais produtivas que as restantes, sendo que os principais motivos apontados para a contratação foi a efetiva necessidade de as contratar, havendo quem referisse que foi através de estágios e medidas de apoio e também pelas competências da pessoa. Quando questionados relativamente às relações laborais, todos responderam que as relações mantidas entre colegas eram positivas e estes encontravam-se integrados no local de trabalho e nas equipas. Conclui-se também que o Estado tem um papel fundamental na integração destas pessoas, sendo este quem possui todos os instrumentos para que se possa mudar o panorama da empregabilidade e inclusão das pessoas com deficiência, tanto no meio social como laboral. Contudo foi referido que seria de grande importância haver uma maior sensibilização para estas questões, bem como oferecer mais formação a estas pessoas e também aos técnicos, para que possam estar mais preparados para este assunto. Por fim considera-se igualmente importante haver um esforço para ultrapassar as barreiras existentes, tanto físicas como a nível de mentalidades.

No que concerne ao segundo objetivo proposto para esta investigação, perceber de que forma os empregadores favorecem, efetivamente, a inclusão de pessoas com deficiência (medidas adotadas), pode afirmar-se que, relativamente ao recrutamento destas pessoas, este decorreu através de estágios, de medidas de apoio como o sistema de quotas para a função pública e também houve quem referisse que foi simplesmente pela disponibilidade e competências da pessoa. No entanto, a maioria referiu que a contratação se deveu às capacidades demonstradas pela pessoa com deficiência. No que diz respeito às funções e tarefas desempenhadas por estas pessoas, todos concordaram que são perfeitamente adequadas às limitações que cada um apresenta, notando-se aqui uma preocupação por parte das entidades em criar um ambiente adequado para estes trabalhadores. Na maioria dos casos, os participantes afirmaram que os apoios prestados a estas pessoas não diferem dos prestados aos restantes, havendo quem afirmasse receber apoios provenientes da contratação de pessoas com deficiência. Ainda relativamente à questão dos apoios os participantes mencionam a importância de haver uma maior

sensibilização por parte da sociedade e dos empregadores para que haja uma maior abertura para este tema. Referem ainda que seria importante criar mais facilidades a nível de emprego, da deslocação e também da integração nas escolas, e que seria também necessário desburocratizar as medidas existentes, pois reconhecem que estas na prática, apresentam ainda muitas falhas.

Desta forma pode concluir-se após a realização deste estudo que é crucial que se continue a trabalhar para melhorar a vida e a integração das pessoas com deficiência, acompanhando a aplicação prática das medidas existentes e havendo uma maior sensibilização para estas questões. Existe ainda um grande desconhecimento, o que leva também ao preconceito relativamente à deficiência e às capacidades destas pessoas. É igualmente importante referir que, de acordo com os participantes, a integração começa na escola, na família e em todos os círculos em que a pessoa se encontra.

Existem assim muitos obstáculos à integração destes indivíduos no mercado de trabalho, levando às elevadas taxas de desemprego, nomeadamente a não adaptação física do local de trabalho, a falta de acesso à formação e a perceção que os empregadores têm relativamente à deficiência (OMS, 2011). Tanto a sociedade como os ambientes de trabalho, não se encontram, muitas vezes, devidamente adaptados às pessoas com deficiência, o que dificulta o seu acesso ao local de trabalho. Também a falta de formação é considerada como um grande obstáculo à contratação. Isto acontece porque muitas destas pessoas não têm acesso a ela ou simplesmente desconhecem os apoios de que beneficiam. Revela-se necessário que haja uma mudança de perceção relativamente às pessoas com deficiência para que lhes possa ser dada a oportunidade de demonstrarem as suas capacidades e para que possam usufruir de uma verdadeira igualdade de oportunidades. Esta mudança deve ocorrer não só no mercado de trabalho, como na sociedade em geral.

Atualmente já se fala em responsabilidade social das empresas, que permite uma promoção da igualdade e um melhoramento na qualidade de vida destes indivíduos, tendo sempre em conta um desenvolvimento económico sustentável (Holme & Watts, 2000, citados por Fernandes, 2010).

Este estudo permitiu ainda aprofundar o papel da Educação Social na integração das pessoas com deficiência, sendo que o educador social pode desempenhar um papel extremamente importante no acompanhamento e apoio a estas pessoas, ajudando na sua

integração. O papel do profissional de Educação Social passa, assim, por apoiar as pessoas, que se encontrem à margem da sociedade, e ajudá-las na sua plena integração e inclusão, promovendo o desenvolvimento das suas capacidades.

Como pontos fortes deste estudo pode considerar-se a oportunidade refletir sobre um tema relevante para a intervenção do educador social. No contacto direto com esta realidade, percebeu-se ao longo deste estudo que existem ainda muitos obstáculos a serem ultrapassados, mas que também já existem muitos empregadores que têm uma perceção muito positiva sobre estas pessoas.

Como pontos fracos pode referir-se a dificuldade em encontrar pessoas que contratem trabalhadores com deficiência, bem como empregadores dispostos a participar no estudo. Por essa razão, quatro dos seis participantes pertencem a instituições sociais, o que também comprometeu o estudo, visto que estas instituições possuem mais sensibilidade relativamente a estas questões, precisamente por serem instituições de cariz social. Outro dos pontos fracos a referir é o facto de haver categorias não exclusivas, pois como estas foram delimitadas à priori algumas das respostas dos participantes integravam-se em mais do que uma categoria. É importante continuar a realizar estudos relativamente a este tema para que se possa perceber o que ainda falta fazer e assim encontrar formas de melhorar a integração de pessoas com deficiência, tanto na sociedade como no mercado de trabalho.

Contudo pode também afirmar-se que este estudo foi inovador no sentido de perceber a perceção dos empregadores relativamente à inclusão de pessoas com deficiência na cidade de Bragança, pois existem ainda poucos estudos acerca deste assunto realizados nesta cidade.

Para concluir, a plena inclusão social e laboral das pessoas com deficiência é uma realidade que ainda se encontra longe. Tal como refere Calhoa (2017), é importante que se continue a trabalhar e a investigar acerca desta temática e sobretudo é necessário que se continuem a quebrar preconceitos erróneos acerca desta população, para que possam sentir-se plenamente integrados, quer na sociedade quer no mercado de trabalho.

Referências

- Afonso, S. C. P. (2012). *Práticas de responsabilidade social nas organizações: o caminho para o desenvolvimento sustentável*. Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Bragança.
- Associação Portuguesa de Deficientes (2012). *O emprego e as pessoas com deficiência*.
- Bartelmebs, R. C. (2013). Analisando os dados na pesquisa qualitativa. *Metodologias de Estudos e Pesquisas em Educação III*. Retirado de http://www.sabercom.furg.br/bitstream/1/1453/1/Texto_analise.pdf
- Belei, R. A., Gimenez-Paschoal, S. R., Nascimento, E. N., & Matsmuto, P. H. V. R. (2008). O uso de entrevista , observação e videogravação em pesquisa qualitativa. *Cadernos de Educação*, 187–199.
- Calhoa, V. C. A. (2017). *A inclusão social de jovens com deficiência e incapacidade : o centro de reabilitação profissional como mediador?*. Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Leiria.
- Carapinha, M. d. (2015). *Trabalho para Todos – A integração profissional das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho*. Dissertação de Mestrado, Instituto Universitário de Lisboa.
- Carvalho, S. H. M. (2011). *Barreiras Multiformes e actividades desenvolvidas no Complexo de Lomar, em Braga - Contributos para a inclusão social*. Dissertação de mestrado, Universidade do Minho.
- Comissão das comunidades europeias. (2001). *Livro verde - Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas*. Bruxelas.
- Constituição da República Portuguesa (Sétima Revisão Constitucional – 2005. Publicação. Diário da República, n.º 155 – I Série - A, de 12 de agosto de 2005)
- Correia, L. M. (2008). *Inclusão e necessidades educativas especiais*. Porto: Porto Editora
- Decreto-lei n.º 290/2009, de 12 de Outubro. Diário da República n.º197/2009, Série I de 2009-10-12. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Lisboa
- Decreto-lei n.º 131/2013, de 11 de Setembro. Diário da República n.º 175/2013, Série I de 2013-09-11. Ministério da Economia. Lisboa

- Decreto-lei n.º 108/2015, de 17 de Junho. Diário da República n.º 116/2015, Série I de 2015-06-17. Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social. Lisboa
- Decreto-lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro. Diário da República n.º 29/2001, Série I-A de 2001-02-03. Ministério da Reforma do Estado e da Administração Pública. Lisboa
- Diário da República. Disponível em <https://dre.pt/web/guest/lexionario/-/dj/117357288/view>. Consultado a 03 de Novembro de 2019
- Dias, L. P. (2011). *Inclusão social de cidadãos portadores de deficiência(s) residentes no concelho de Miranda do Douro*. Relatório de Estágio, Instituto Politécnico de Bragança.
- Entidade Reguladora da Saúde. Disponível em <https://www.ers.pt/pages/556>. Consultado a 28 de Outubro de 2019.
- Fernandes, C. (2011). *Adaptação à Deficiência e Funcionalidade para o Trabalho - Implicações no comportamento de procura de emprego*. Dissertação de Doutoramento, Universidade de Coimbra.
- Fernandes, F. C., & Cherem, A. J. (2005). Dano corporal e mensuração da incapacidade. *Rev. Bras. Med. Trab.* 3 (2), pp. 123 - 134.
- Fernandes, N. M. A. (2010). *A Responsabilidade Social das Empresas – A dimensão interna : uma ferramenta para a criação de Valor*. Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Lisboa.
- Figueira, D. S. S. F. (2012). *Acesso ao mercado de trabalho : O caso das pessoas com deficiência mental*. Dissertação de mestrado, Universidade da Beira Interior.
- Freitas, L. I. (2016). *Integração Profissional da Pessoa com Deficiência*. Dissertação de Mestrado, Universidade da Madeira.
- Prodanov, C. C., & Freitas, E. C. (2013). *Metodologia do trabalho científico : Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico*. Brasil: Universidade Feevale
- Gallardo Vázquez, P., & Gallardo López, J. A. (2011). *Pedagogia Social*. Sevilla: Wanceulen Editorial Desportiva, S.L.
- Guimarães, D. S.; Oliveira, F. V., & Vicente, L. R. (2017). Inclusão de pessoas com deficiência na empresa como fator responsabilidade social. *Revista Científica*, 5(1),

19–31.

Günther, H. (2006). *Pesquisa Qualitativa Versus Pesquisa Quantitativa: Esta É a Questão?* Psicologia: Teoria e Prática, 22, 201–209.

Instituto do Emprego e Formação Profissional. Disponível em <https://www.iefp.pt/>. Consultado a 14 de Janeiro de 2019.

Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. Assembleia da República. Lisboa

Lei n.º 38/2004, de 18 de Agosto. Diário da República n.º 194/2004, Série I-A de 2004-08-18. Assembleia da República. Lisboa

Malhado, C. P. (2013). *A deficiência mental e o mundo laboral: representações e vivências*. Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Bragança.

Manguinhas, M. d. (2016). *Perspetiva dos empregadores face à integração socioprofissional de pessoas com Dificuldades Intelectuais e de Desenvolvimento*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Évora.

Marconi, M. A., & Lakatos, E. M. (2003). *Fundamentos de metodologia científica* (5ª ed.). São Paulo: Atlas S.A.

Martins, E. C. (2013). A Pedagogia social / Educação social nos meandros da comunidade e da escola. *Educareducere*, (1), 5–24.

Martins, I. A. (2017). *Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*. Dissertação de Mestrado, Instituto Universitário de Lisboa.

Ministério da Solidariedade e da Segurança Social. (2012). O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade - uma abordagem pela igualdade de oportunidades.

Ministério Público. (s.d.). Declaração dos direitos das pessoas deficientes. Consultado a 4 de Dezembro de 2018, disponível em <http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/decl-dtosdeficientes.p02.3>

1df

Mitra, S. (2006). The Capability Approach and Disability. *Journal of Disability Policy Studies* 16 (4), pp. 236-247.

- Morais, C. (2013). *Investigação: Do problema aos resultados*. Bragança: Instituto Politécnico de Bragança.
- Mourão, L.; Sampaio, S., & Duarte, M. H. (2012). Colocação seletiva de pessoas com deficiência intelectual nas organizações: um estudo qualitativo. *O&s - Salvador*, 19(61), 209–229.
- Nepomuceno, M. F., & Carvalho-Freitas, M. N. (2008). As crenças e percepções dos gerentes e as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência. *Psicologia Em Pesquisa*, 2(01), 81–94.
- Neto, A. d., Ávila, É. G., Sales, T. R., Amorim, S. S., Nunes, A. K., & Santos, V. M. (2018). Educação inclusiva: uma escola para todos. *Revista Educação Especial*, 31 (60), pp. 81-92.
- Oliveira, C. L. (2008). Um apanhado teórico-conceitual sobre a pesquisa qualitativa: tipos, técnicas e características. *Revista Travessias*, 4, 2(3), 1–16.
- Organização Mundial de Saúde. (2011). *Relatório Mundial sobre a Deficiência*. São Paulo: Organização Mundial de Saúde.
- Organização Mundial de Saúde. (2004). *Classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde*. Lisboa: Direcção Geral da Saúde.
- Pérez Serrano, G. (2010). *Pedagogia e educação social - Construção científica e intervenção prática*. Madrid: Narcea, S.A de Ediciones.
- Pinto, P. C., & Pinto, T. J. (2017). *Pessoas com deficiência em Portugal: indicadores de direitos humanos 2017*. Lisboa: Instituto superior de ciências sociais e políticas.
- Ricardo, R. C. (2013). *A (s) Realidade (s) do Educador Social no Algarve*. Dissertação De mestrado, Universidade do Algarve.
- Santos, S. P. (2014). *A Discriminação na Integração de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*. Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto.
- Segurança Social. Disponível em <http://www.seg-social.pt/deficientes>. Consultado a 14 de Janeiro de 2019.
- Silva, J. P., & Silva, J. S. (2013). Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Direito & Dialogicidade*, 4 (2), 60–75.

Taylor, R. L., Smiley, L. R., & Richards, S.B. (2009). *Estudiantes excepcionales*. México: McGrawHill/Interamericana Editores, S.A de C.V.

Violante, R. R., & Leite, L. P. (2011). A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho*, 14(1), 73–91.

Anexos

Anexo I – Pedido de autorização para a participação no estudo



Pedido de autorização

[Redacted] e Nídia Marisa Fernandes Gaspar, 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 Doutoradas [Redacted] e Graça Santos, vimos por este meio solicitar autorização para contactar o(s) técnico(s) da V/ Instituição que trabalhe(m) com pessoas com deficiência/incapacidade tendo em vista a sua inserção no mercado de trabalho.

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:

[Redacted]

- “A inclusão no mercado de trabalho: a perceção dos empregadores de pessoas com deficiência/incapacidade” pela aluna Nídia Marisa Fernandes Gaspar, 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,

[Redacted]

[Redacted]

(Nídia Gaspar)

[Redacted]

Anexo II – Termo de Consentimento Informado



Termo de Consentimento Informado

Eu, Nídia Marisa Fernandes Gaspar, mestranda do curso de **Educação Social – Educação e Intervenção ao Longo da Vida, da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Bragança**, encontro-me a desenvolver uma dissertação acerca da **“Inclusão no mercado de trabalho: Perceção dos empregadores de pessoas com deficiência”**.

Para efeitos desta investigação é necessária a realização de uma entrevista, que tem como objetivo principal conhecer a perceção dos empregadores relativamente à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como perceber de que forma os empregadores favorecem, efetivamente, a inclusão destas pessoas (medidas adotadas).

Esta entrevista é anónima e será gravada em áudio, se assim concordar, assegurando a confidencialidade das informações recolhidas, sendo que os dados obtidos serão usados exclusivamente para os propósitos desta investigação.

Assinatura da mestranda/investigadora

Considero que me foram explicados os objetivos deste estudo e sendo a minha participação voluntária, concordo com os termos deste protocolo de consentimento informado.

Autorizo que a entrevista seja gravada em áudio e que os dados sejam utilizados para os fins exclusivos desta investigação.

Bragança, _____ de 2019

Assinatura do(a) participante

Anexo III – Guião de entrevista

Categorias	Subcategorias	Questões
<p>A. Perceção do empregador relativamente à inclusão de pessoas com deficiência</p>	<p>A1. Na sociedade</p>	<p>- Na sua opinião as pessoas com deficiência encontram-se integradas na sociedade? O que dificulta ou não essa integração?</p> <p>- Considera que existem estereótipos e preconceitos acerca das pessoas com deficiência? De que tipo e como considera que dificultam a sua integração na sociedade?</p>
	<p>A2. No mercado de trabalho</p>	<p>- Considera que o mercado de trabalho está preparado para aceitar a pessoa com deficiência? Porquê?</p> <p>- Quais são os desafios na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?</p>
	<p>A3. Na empresa</p>	<p>- Quais os motivos que levam a sua empresa a contratar pessoas com deficiência?</p> <p>- Como decorreu o processo de recrutamento, de seleção e de contratação das pessoas com deficiência na empresa que representa?</p> <p>- Como olha para o trabalho das pessoas com deficiência, nomeadamente para a sua produtividade?</p>

		<p>- A sua empresa fez uma adaptação do espaço físico à pessoa com deficiência, como por exemplo, a adaptação dos WC, a construção de rampas para cadeiras de rodas, a adaptação de materiais utilizados pelas pessoas para a execução das suas tarefas, etc)? Quais foram as adaptações necessárias para acolher estas pessoas?</p> <p>- A sua empresa manifesta preocupação com as funções/tarefas que cada uma dessas pessoas pode desempenhar?</p> <p>- Que apoios a sua empresa coloca ao dispor da pessoa com deficiência a fim de facilitar a sua adaptação?</p> <p>- Como reage a pessoa com deficiência à adaptação aos postos de trabalho? Sente dificuldades? Considera uma oportunidade de trabalho e tenta vencer os constrangimentos?</p> <p>- A sua empresa apoia a pessoa com deficiência a nível de saúde, por exemplo facilidade de acesso a tratamentos médicos e de enfermagem? Este apoio é diferente do apoio prestado aos outros trabalhadores? Em que medida?</p>
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none">- Que outros apoios podiam ser prestados e como ajudariam a uma integraçao plena da pessoa com deficiencia?- Considera que as empresas contratariam pessoas com deficiencia se estes apoios cessassem?- O Estado tem algum papel a desempenhar nesta integraçao? Qual? Como?- Que outras sugestoes quer apontar para que a pessoa com deficiencia se possa sentir como cidadao(a) devidamente integrado(a) no trabalho e a nivel social?
--	--	---

Anexo IV - Inquérito por questionário



Inquérito por Questionário

Perceção dos empregadores de pessoas com deficiência sobre a sua inclusão no mercado de trabalho

O presente questionário enquadra-se no âmbito da Dissertação de Mestrado em Educação Social- Educação e Intervenção ao Longo da Vida da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Bragança.

Com este questionário pretendemos recolher dados que permitam caracterizar o grupo de participantes no estudo.

Os dados recolhidos são confidenciais e servem apenas para os efeitos do estudo, conforme estabelecido no termo de consentimento informado.

Agradecemos a sua colaboração.

Parte I – Caracterização dos participantes

1.

1.1. Sexo _____

1.2. Idade _____

1.3. Habilitações literárias _____

1.4. Qual o tipo de empresa onde trabalha

Comercial Industrial Prestação de serviços Social

1.5. Atualmente qual o cargo que ocupa na empresa

Parte II – Caracterização das pessoas empregadas com deficiência

2.

2.1. Nesta empresa trabalham ou já trabalharam pessoas com deficiência

Sim

Não

2.2. Qual(ais) o(s) tipo(s) de deficiência da(s) pessoa(s) empregada(s)

2.3. Os colaboradores com deficiência encontram-se, majoritariamente em que faixa etária _____

2.4. Esses colaboradores são (eram) principalmente

Homens

Mulheres

2.5. Qual(ais) a(s) função(ões), tarefa(s) ou cargo(s) desempenhado(s) por estes colaboradores

Anexo V – Transcrição das entrevistas – Categoria *percepção do empregador relativamente à inclusão de pessoas com deficiência*

Categoria: Percepção do empregador relativamente à inclusão de pessoas com deficiência	
Subcategoria: Na sociedade	
Unidades de registo	Questões
Na sua opinião as pessoas com deficiência encontram-se integradas na sociedade? O que dificulta ou não essa integração?	<p>“Sim. Por vezes é a dificuldade na comunicação” (P1);</p> <p>“ Há umas que sim outras que não, isso depende. Primeiro que tudo, os estereótipos (...) secalhar por algumas destas pessoas não têm as mesmas oportunidades que outros e logo por ai também estão mais limitadas (...) baixa autoestima destas pessoas que também as leva a não estarem à altura de alguns desafios” (P2);</p> <p>“ Penso que sim. Por vezes são as próprias posições que as empresas dão” (P3);</p> <p>“Não. Eu acho que é um bocadinho aquilo que a sociedade tem vindo a adquirir da antiguidade (...) para além de todas as barreiras arquitetónicas que existem que dificultam a integração na sociedade” (P4);</p> <p>“Penso que sim. (...) a mentalidade das pessoas (...) tem havido uma evolução positiva” (P5);</p> <p>“Não. (...) não há uma cultura da inclusão para as pessoas com deficiência” (P6);</p>

<p>Considera que existem estereótipos e preconceitos acerca das pessoas com deficiência? De que tipo e como considera que dificultam a sua integração na sociedade?</p>	<p>“Ainda existem. Por vezes o cidadão comum pensar que as pessoas detentoras de algum grau de deficiência que é equivalente a terem menos conhecimento” (P1);</p> <p>“Muitos, sim. (...) os empregadores têm alguns estereótipos que essas pessoas não renderam o suficiente (...) ou não estarão qualificadas o suficiente para exercer determinadas funções (...) as pessoas acham que não têm capacidades suficientes (...) são pessoas com deficiência não têm de trabalhar” (P2);</p> <p>“Penso que é raro (...) uma pessoa com deficiência será uma menos valia para empresa (...) uma pessoa que tenha uma deficiência e que seja apta para um trabalho é logo posta de parte só por ter deficiência”(P3);</p> <p>“Sim. Às vezes o não conhecimento da incapacidade em si, o não procurar secalhar mais informação acerca da pessoa e promover secalhar as competências. Muitas das vezes eu acho que é uma questão de oportunidade, as pessoas não chegam sequer a dar oportunidade de elas poderem tentar, ou de poderem secalhar executar alguma tarefa” (P4);</p> <p>“Ainda há muitos estigmas e estereótipos (...) tem que haver uma mudança de mentalidade e de paradigma em que as pessoas com deficiência sejam aceites” (P5);</p> <p>“Claro que sim. A incapacidade é um preconceito (...) não são capazes de realizar as coisas como os outros” (P6);</p>
<p>Subcategoria: No mercado de trabalho</p>	

<p>Considera que o mercado de trabalho está preparado para aceitar a pessoa com deficiência? Porquê?</p>	<p>“Todas as instituições têm feito um esforço para que isso venha a evoluir (...) as mentalidades têm evoluído (...) obrigatoriedade de quotas na parte da empregabilidade” (P1);</p> <p>“Sim e não (...) algum mercado de trabalho não está (...) pequenas e médias empresas é difícil, grandes empresas e multinacionais deviam estar híper sensibilizadas para isto e as IPSS sobretudo” (P2);</p> <p>“Não digo o mercado todo mas neste momento penso que já todo devia estar (...) penso que a maior parte já estará” (P3);</p> <p>“Eu acho que não. Ainda há muito a fazer e há muita coisa a trabalhar nesse aspeto mas antes do mercado de trabalho eu acho que há ainda muita coisa a ser feita ao nível de integração escolar e de inclusão mesmo na sociedade porque desde cedo a pessoa com deficiência é colocada de parte” (P4);</p> <p>“Eu acho que sim, desde que haja boa vontade (...) muitos dos edifícios (...) têm acessibilidades” (P5);</p> <p>“Não. A cultura portuguesa não está preparada para a deficiência” (P6);</p>
<p>Quais são os desafios na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?</p>	<p>“Relacionamentos interpessoais em contexto de trabalho” (P1);</p> <p>“O empregador dê oportunidade, esse é para mim o primeiro e único desafio” (P2);</p> <p>“Depende sempre do tipo de deficiência que tem e do tipo de trabalho sempre” (P3);</p> <p>“Eu acho que ainda há muita coisa a fazer. (...) a família aceitar, a escola aceitar, os colegas aceitarem e a sociedade aceitar também e só depois então aí é que podemos ter um cidadão perfeitamente preparado para aquilo que são os problemas a nível do mercado de trabalho. Mas depois ainda há muito para trabalhar, a nível de empresas, de sensibilização da pessoa com deficiência, sensibilização dos</p>

	<p>tipos de deficiência, sensibilização de que as pessoas com deficiência não são só o estereótipo que nós lhe colocamos” (P4);</p> <p>“É mudar as mentalidades neste caso das famílias que são, neste momento, o maior entrave à tal integração (...) trabalhar muito as famílias, as escolas e instituições” (P5);</p> <p>“A igualdade de oportunidades (...) não só quando sejam na idade de trabalhar mas também na infância” (P6);</p>
<p>Subcategoria: Na empresa</p>	
<p>Quais os motivos que levam a sua empresa a contratar pessoas com deficiência?</p>	<p>“ Porque a lei o prevê (...) não fazemos qualquer tipo de discriminação” (P1);</p> <p>“ Várias razões, primeiro há necessidade para um determinado posto de trabalho, há também incentivos do estado para isso e por outro lado há também oportunidade e o querer ajudar” (P2);</p> <p>“ É muito prestável, é inteligente, é um bom trabalhador” (P3);</p> <p>“A falta de mão-de-obra ou a necessidade de recursos humanos a esse nível (...) dar a oportunidade àquela pessoa de ser integrada no mercado de trabalho” (P4);</p> <p>“Foi uma necessidade que surgiu” (P5);</p> <p>“Verificar que algumas pessoas para este tipo de serviço têm competências iguais que as pessoas com normalidade” (P6);</p>
<p>Como decorreu o processo de recrutamento, de seleção e de contratação das pessoas com deficiência na empresa que representa?</p>	<p>“ Igual. (...) todos os concursos de recrutamento de trabalhadores tem uma cláusula que diz o seguinte: nos concursos em que o número de lugares a preencher seja um ou dois o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal” (P1);</p>

	<p>“ Foi misto, muitas das vezes então começavam com pequenos trabalhos de voluntariado ou com estágios profissionais que nós candidatamos para as pessoas, portanto, no fundo a pessoa procura-nos (...) basicamente tem começado muito por estágios profissionais, estágios integrados, voluntariado no início e depois desenvolvemos para ou candidaturas apoiadas ou apoio à contratação através logo da segurança social” (P2);</p> <p>“ Foi selecionado como uma pessoa completamente normal, apresentou disponibilidade” (P3);</p> <p>“ Eu penso que o processo foi através do IEF” (P4);</p> <p>“Abrimos local de estágio só que depois não houve uma única entidade, com género à instituição (...) que pudessem integrar (...) ela apresentou o currículo e nós fizemos-lhe um contrato” (P5);</p> <p>“Muito simples, foi uma proposta minha de achar que neste caso, este utente tinha competências mais que suficientes” (P6);</p>
<p>Como olha para o trabalho das pessoas com deficiência, nomeadamente para a sua produtividade?</p>	<p>“Positiva e têm tido bastante produtividade” (P1);</p> <p>“Eu arrisco-me a dizer que são tão ou mais produtivas que as outras (...) considero-as muito produtivas (...) produtividade excelente” (P2);</p> <p>“ Boa, por vezes melhor do que certas pessoas que não têm deficiência nenhuma” (P3);</p> <p>“ No geral a pessoa com deficiência sim é bastante produtiva, bastante responsável” (P4);</p> <p>“As pessoas poderão não produzir a 100% (...) mas nas áreas que ela é menos boa compensa nas outras que é boa” (P5);</p> <p>“Exatamente da mesma forma que olho para o trabalho das outras pessoas” (P6);</p>

<p>A sua empresa fez uma adaptação do espaço físico à pessoa com deficiência, como por exemplo, a adaptação dos WC, a construção de rampas para cadeiras de rodas, a adaptação de materiais utilizados pelas pessoas para a execução das suas tarefas, etc)? Quais foram as adaptações necessárias para acolher estas pessoas?</p>	<p>“Já temos tudo adaptado. Elevadores, rampas de acesso, estores (...) mobiliário” (P1);</p> <p>“Não fez é obrigada por lei desde a abertura a ter isso tudo sempre preparado (...) as casas de banho já tinham de ter uma entrada que permitisse entrar cadeiras de roda, nos elevadores as portas têm de ter pelo menos 80 para passarem (...) pisos antiderrapantes, rampas de acesso por todas as entradas”(P2);</p> <p>“Não havia necessidade de adaptação nenhuma” (P3);</p> <p>“A nível de estrutura não, de adaptações físicas não” (P4);</p> <p>“A instituição é adaptada” (P5);</p> <p>“Não, não era necessário” (P6);</p>
<p>A sua empresa manifesta preocupação com as funções/tarefas que cada uma dessas pessoas pode desempenhar?</p>	<p>“ As funções não são adaptadas porque os conteúdos funcionais de cada carreira é o que está previsto na lei (...) as funções, mais na área administrativa (...) nós superiores hierárquicos é que temos de adaptar, criar condições para que esses trabalhadores consigam desempenhar essas funções de acordo com o nível da exigência laboral” (P1);</p> <p>“ Eu espero que sim. A tua incapacidade, é isto, entendendo qual é a partir dai adapta-se o posto de trabalho, a necessidade da tarefa para auxílio” (P2);</p> <p>“ Sim, sempre” (P3);</p> <p>“ Sim. As funções foram sempre objetivadas de acordo com aquilo que é a limitação da pessoa” (P4);</p> <p>“ Claro. Está adaptada às funções dela” (P5);</p> <p>“Sim. (...) o posto de trabalho que foi proposto a esta pessoa estava adaptado ao seu perfil de competências” (P6);</p>

<p>Que apoios a sua empresa coloca ao dispor da pessoa com deficiência a fim de facilitar a sua adaptação?</p>	<p>“ A autarquia põe à disposição é os meios legais, (...) por exemplo as bonificações que as pessoas podem usufruir” (P1);</p> <p>“Não dou a eles diferente do que dou a todos” (P2);</p> <p>“Facilitamos sempre no que pudermos e o que a pessoa neste caso necessitar” (P3);</p> <p>“A integração dessa pessoa foi bastante boa, foi muito positiva, não houve a necessidade de adaptar ou de fazer grandes adaptações, ela integrou-se bem no ambiente institucional (...) não houve a necessidade de realizar algum tipo de apoio ou adaptação específico” (P4);</p> <p>“A instituição é acessível. A nível de necessidades que a colaboradora possa necessitar, já demos formação a nível da língua gestual portuguesa” (P5);</p> <p>“Não temos apoio, a não ser um acompanhamento técnico das pessoas no seu posto de trabalho e avaliação (...) claro, tem de ser apoiado de outra forma, tem de ser acompanhado de outra forma” (P6);</p>
<p>Como reage a pessoa com deficiência à adaptação aos postos de trabalho? Sente dificuldades? Considera uma oportunidade de trabalho e tenta vencer os constrangimentos?</p>	<p>“Têm aproveitado todas as oportunidades que lhes têm sido dadas” (P1);</p> <p>“Normalmente tirando o caso do da área de informática essas pessoas não estão sozinhas em sítio nenhum, estão a ajudar outros que é mais um trabalhador, o que torna mais fácil no caso de haver alguma dificuldade (...) se encontrarem alguma dificuldade dizem e vai-se adaptando” (P2);</p> <p>“Adaptou-se muito bem, muito rápido (...) é secalhar um dos nossos melhores trabalhadores” (P3);</p> <p>“Ela vê isso como uma oportunidade de trabalho e quer manter e daí também a motivação e o empenhar-se nas tarefas (...) é uma pessoa que consegue contornar muito bem essas barreiras tanto sociais como muitas vezes físicas” (P4);</p> <p>“Foi uma aprendizagem através da prática (...) e através da experiência” (P5);</p>

	<p>“Não, eu penso que o facto de ser um posto de trabalho dentro da instituição também facilitou (...) para ele foi uma felicidade” (P6);</p>
<p>A sua empresa apoia a pessoa com deficiência a nível de saúde, por exemplo facilidade de acesso a tratamentos médicos e de enfermagem? Este apoio é diferente do apoio prestado aos outros trabalhadores? Em que medida?</p>	<p>“Damos todos os direitos que a lei prevê, têm direito a ir a consultas médicas (...) têm direito às respetivas participações” (P1);</p> <p>“Sim. (...) disponibilizamos apoio psicológico que não prende aqui diretamente com um problema, ou sim” (P2);</p> <p>“Sim. (...) nós aqui não diferenciamos ninguém é tudo igual” (P3);</p> <p>“Sim. A instituição também tem uma equipa de enfermagem que está sempre disponível para os colaboradores” (P4);</p> <p>“Tem os direitos que têm os outros colaboradores” (P5);</p> <p>“Sim, claro que sim. (...) este trabalhador também vive cá (...) portanto ele beneficia dos dois, tanto a nível da saúde em geral como da saúde no trabalho” (P6);</p>
<p>Subcategoria: Na relação dos trabalhadores com e sem deficiência</p>	
<p>A sua empresa trata de maneira diferente a pessoa com deficiência e os outros trabalhadores (por exemplo, formas de contratação, habilitações e tratamento diferenciado)? Porquê?</p>	<p>“ Não trata de maneira diferente é o que está previsto na lei” (P1);</p> <p>“ Não, é igual. Antes pelo contrário, se formos ver é sobrevalorizado essas pessoas” (P2);</p> <p>“ Como referi antes somos todos iguais aqui e respeitamo-nos uns aos outros sempre” (P3);</p> <p>“ Não. Todos os colaboradores para a função que estão a desempenhar necessitam de um nível de escolaridade” (P4);</p> <p>“ É uma situação especial, nós valorizamos as capacidades, não tanto as deficiências que ela tem” (P5);</p> <p>“ É diferente, sim, porque neste caso até nem tem habilitações” (P6);</p>

<p>Como é o relacionamento entre a pessoa com deficiência e os restantes colaboradores?</p>	<p>“É boa, sim, as pessoas estão integradas” (P1);</p> <p>“É boa, no geral é boa” (P2);</p> <p>“É normal” (P3);</p> <p>“Neste momento é bom, mas inicialmente houve um bocadinho aquela sensibilização por parte dos outros colaboradores para promover a melhor integração dessa pessoa na equipa e não promover a discriminação” (P4);</p> <p>“É, claro que é, é, adaptou-se bem (...) de vez em quando é um bocado complicado. Claro que às vezes há uns desentendimentos como há em todas as relações laborais entre colegas” (P5);</p> <p>“Perfeitamente pacífica e está completamente incluído na equipa de trabalho” (P6);</p>
<p>Existe algum tipo de discriminação? Qual e como é sentida pela pessoa com deficiência (ou pelos outros colaboradores – conforme a resposta)?</p>	<p>“Não. Há um esforço coletivo para que os trabalhadores se sintam integrados, apoiados” (P1);</p> <p>“Que eu tenha visto e sentido face a essas pessoas, não, de todo” (P2);</p> <p>“Não, nenhum” (P3);</p> <p>“Verifica-se um bocadinho, não muito, porque há muito esse trabalho, porque já estamos num meio institucional onde a deficiência também é o dia-a-dia. A sociedade (...) ainda discrimina um bocadinho e isso também sentiu-se em relação a essa colega” (P4);</p> <p>“Não, absolutamente nenhuma, nada. Recebe o mesmo, tem os mesmos direitos, os mesmos deveres, as mesmas regalias” (P5);</p> <p>“Secalhar existe uma discriminação positiva (...) no sentido de lhe facilitar mais algumas coisas, ter mais alguma paciência” (P6);</p>

Anexo VI - Transcrição das entrevistas – Categoria *medidas para a integração de pessoas com deficiência*

Categoria: Medidas para integração de pessoas com deficiência	
Subcategoria: Formação adequada à tarefa a desempenhar	
Durante a permanência na empresa os colaboradores com deficiência têm formação específica para desempenhar as suas funções?	<p>“ Sim, todos os anos temos um plano anual de formação” (P1);</p> <p>“ A formação se houver disponível, aquilo que vamos proporcionando é para todos em geral” (P2);</p> <p>“ Não. Isso depende sempre do tipo de trabalho” (P3);</p> <p>“ Sim, todos os colaboradores, nós colaboradores temos formação anual, que é obrigatória, mas que tenta sempre corresponder com as expectativas e as necessidades da equipa” (P4);</p> <p>“ Claro que têm. Temos um plano anual de formação que é cumprido” (P5);</p> <p>“ Sim. Está beneficiada da formação profissional e dentro da instituição” (P6);</p>
A empresa incentiva a pessoa com deficiência a procurar oportunidades/formas de formação?	<p>“ Pode ser o superior hierárquico a promover a formação junto do trabalhador (...) ou então pode ser o trabalhador (...) desde que sejam inerentes ao conteúdo funcional e à carreira” (P1);</p> <p>“ A todos é-lhes dito que têm uma bolsa de formação que aquilo que podemos proporcionar. Caso encontrem no mercado de trabalho, lá fora, em instituições ou outras empresas formações que lhes digam alguma coisa, é só pedirem que quase de certeza que são aprovadas” (P2);</p> <p>“ Sim, nós temos sempre formações, por lei são obrigados a ter formações” (P3);</p> <p>“ Sim” (P4);</p>

	<p>“Claro que têm. Temos um plano anual de formação que é cumprido” (P5);</p> <p>“Como ele está perfeitamente adaptado ao posto de trabalho não há uma necessidade de ele procurar outras oportunidades” (P6);</p>
<p>Que consequências advêm dessa procura para a quem a adquire? E para a empresa?</p>	<p>“A pessoa aumenta o conhecimento (...) temos um funcionário dotado de uma melhor formação (...) é sempre uma mais valia a todos os níveis, quer a nível pessoal quer a nível profissional quer a nível da entidade” (P1);</p> <p>“Tudo o que é formação, se for formação a sério é bem vinda, seja ela para nós, para as pessoas com deficiência (...) as pessoas vêm mais qualificadas” (P2);</p> <p>“Em termos profissionais, educacionais é sempre bom ter uma boa formação” (P3);</p> <p>“É sempre importante manter o conhecimento, manterem-se dentro do contexto e dos âmbitos para tentar minimizar alguma discriminação ou algum desconhecimento que haja” (P4);</p> <p>“Para a instituição é uma mais valia porque os serviços são prestados com melhor qualidade. Para o colaborador, vai atualizando, ou adquirindo novos conhecimentos e competências” (P5);</p> <p>“É poder realizar-se profissionalmente” (P6);</p>
<p>Subcategoria: Apoios</p>	
<p>O que considera importante para que a pessoa com deficiência se sinta devidamente apoiada e integrada na sociedade? E no trabalho?</p>	<p>“É uma questão de mentalidade (...) E nós sociedade e as instituições ao melhorarem, as pessoas enquanto cidadãos também se obrigam a elas próprias a melhorarem” (P1);</p> <p>“Que as pessoas não estejam sempre a falar sobre as incapacidades que ela tem (...) É tratar a pessoa como igual” (P2);</p> <p>“Aceitar uma pessoa com deficiência como outra qualquer (...) um bom ambiente de trabalho” (P3);</p>

	<p>“Eu acho que o mais importante é nós darmos oportunidade de experienciar” (P4);</p> <p>“Que a própria pessoa tenha a consciência que está integrada, que não tem limitações, que tem alternativas para poder aceder tanto a um serviço, a um bem, a um emprego, a tudo como as outras pessoas. E a comunidade não a discriminar” (P5);</p> <p>“Eu penso que o processo de inclusão das pessoas com deficiência começa na infância (...) isso parte dos pais, da escola, da saúde, ou seja de todas as áreas” (P6);</p>
Que apoios são prestados à empresa e à pessoa com deficiência?	<p>“Temos uma bonificação da parte que nós temos que participar, porque são verbas financiadas pelo instituto de emprego, se a pessoa for portadora de uma deficiência a participação para a câmara é maior (...) Têm bonificações ao nível das retribuições e dos descontos, os que estão previstos na lei” (P1);</p> <p>“No âmbito das medidas de apoio à contratação há alguns apoios, quanto a mim ainda não são suficientes” (P2);</p> <p>“Que eu tenha conhecimento nenhuns” (P3);</p> <p>“Tem outro tipo de contrato” (P4);</p> <p>“São os normais, como as outras pessoas normais. Nós temos apoio quando temos estágios ou contratos de emprego-inserção” (P5);</p> <p>“Nós prestamos todos os apoios individualmente, de que eles necessitam (...) neste momento aquilo que nós temos é uma ação de formação (...) organizada no âmbito do Portugal 2020” (P6);</p>
Que outros apoios podiam ser prestados e como ajudariam a uma integração plena da pessoa com deficiência?	<p>“Apoios na deslocação para o seu posto de trabalho (...) terem uma taxa de irs inferior (...) outras medidas por exemplo em cantinas” (P1);</p>

	<p>“É preciso ouvir de norte a sul (...) perceber que dificuldades é que as pessoas tiveram para criar uma base de dados daquilo que está mal para depois se emendar” (P2);</p> <p>“Secalhar uma maior divulgação (...) o próprio centro de emprego e a própria sociedade em si devia incentivar essas pessoas a ir procurar trabalho” (P3);</p> <p>“A nível burocrático está tudo muito bem estruturado, conseguimos dar bastantes apoios mas depois falhamos um bocadinho ali na prática ou na aplicabilidade de todos os projetos que são desenvolvidos” (P4);</p> <p>“Relativamente às pessoas que estão empregadas poderiam ter maior acessibilidade portanto ao nível de transportes públicos (...) Secalhar mais facilidades a nível da integração e da inclusão nas escolas” (P5);</p> <p>“Em termos um bocado de emprego (...) não é uma prioridade de todo, porque a prioridade é o emprego, o outro emprego” (P6);</p>
<p>Considera que as empresas contratariam pessoas com deficiência se estes apoios cessassem?</p>	<p>“ Eu acho que continuam” (P1);</p> <p>“ Algumas sim, as mesmas que já estão a contratar sim, as que já não contratam, não” (P2);</p> <p>“ Eu acho que sim, tudo depende (...) sempre do tipo de deficiência que tem essa pessoa e do tipo de empresa” (P3);</p> <p>“ Secalhar não. Embora a pessoa com deficiência não esteja realmente integrada na sociedade e nem no mercado de trabalho (...) tem-se mudado um bocadinho as mentalidades” (P4);</p> <p>“Não é por os apoios porque os apoios são quase nenhuns e são muito complicados (...) se a própria empresa não tiver digamos uma política de integração e que não queira mesmo integrar” (P5);</p>

	<p>“Eles já não contratam agora que os apoios existem, portanto se acabassem não alterava grande coisa” (P6);</p>
<p>O Estado tem algum papel a desempenhar nesta integração? Qual? Como?</p>	<p>“É o papel fundamental, porque é um órgão que é e que vigora a legislação toda seja pública ou privada e que estabelece mais ou menos apoios ou outras exigências” (P1);</p> <p>“Ao estado compete tudo (...) quem faz a lei, promulga, autoriza, é sempre o estado portanto é ao estado que compete, é isso que ele é, protetor” (P2);</p> <p>“Tem, que acho que é uma forma de a instituição estado de mostrar aos deficientes que podem e devem concorrer às empresas. E por vezes não porque acho que devem ser os próprios a mostrar interesse em ir trabalhar” (P3);</p> <p>“Sim, sem dúvida. Eu acho que tudo começa nas oportunidades que nós damos às pessoas ou às crianças quando elas vão para a escola e de que forma é que fazemos esse acompanhamento que eu acho que também está a falhar um bocadinho (...) não estão a conseguir ter o apoio que se calhar necessitariam, a maioria das vezes nem o têm e depois de que forma é que nós vamos ter essas pessoas integradas no mercado de trabalho” (P4);</p> <p>“Ele deveria. Claro que melhorou significativamente a nível das ajudas técnicas mas falha muito, falha muito, não é com uma pensão de 200 e poucos euros que uma pessoa com deficiência sobrevive” (P5);</p> <p>“Claro que sim (...) tem um papel de fazer cumprir a lei” (P6);</p>
<p>Que outras sugestões quer apontar para que a pessoa com deficiência se possa sentir como cidadão(ã)</p>	<p>“Outras entidades seguirem o exemplo da X (...) trata todos por igual, tem os edifícios preparados, tem as condições todas reunidas seja a nível de espaço físico, das pessoas, de trabalho, e quando não tem esforça-se para que as barreiras sejam ultrapassadas” (P1);</p>

<p>devidamente integrado(a) no trabalho e a nível social?</p>	<p>“ Os técnicos de emprego terem algum tipo de sessões de autoestima, de psicoterapia (...) uma pessoa com deficiência tem que vir com autoestima e preparada para tal e eles secalhar não estão ainda nas capacidades” (P2);</p> <p>“ Por parte das empresas é que não tenham medo de aceitar as pessoas com deficiência (...) divulgar mais esse tipo de apoios que há” (P3);</p> <p>“Oferecer-lhe mais formação, oferecer também mais apoios a nível económico que muitas vezes não os têm, as ajudas técnicas muitas das vezes também não existem” (P4);</p> <p>“ Mudar as mentalidades das famílias (...) há muitos entraves, muitas burocracias para tornar o acesso ao emprego muito mais fácil” (P5);</p> <p>“Tem de haver uma mudança de geração com uma sensibilidade às questões da deficiência (...) isso começa na escola e na família” (P6);</p>
---	---