

U. PORTO



A Discriminação na Integração de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

**Dissertação de Mestrado em
Economia e Gestão de Recursos Humanos**

Soraia Patrícia Sousa e Santos

Setembro 2014

Orientação: Professor Doutor Carlos Cabral-Cardoso



Agradecimentos

Em primeiro lugar queria dedicar esta tese de mestrado à minha mãe, Lurdes. Pessoa que sempre acredita que tudo é possível, em que a sua força me transporta sempre para lugares onde eu própria não pensava algum dia ir, mesmo sem eu mesma me aperceber, nem ela própria, pois o faz indiretamente. Não me diz onde tenho de ir, mas a verdade é que eu chego sempre lá de alguma forma. Chegar até aqui teve o seu “dedo mágico” mesmo sem ela em algum momento me ter dito: “Vai!”. Pessoa também que está sempre ao meu lado. Nos maus, nos bons, nos ruins, nos maravilhosos, nos péssimos e nos fantásticos momentos da minha vida. A pessoa que me conhece melhor que ninguém e que em mim depositou tantos princípios que hoje não consigo abdicar de nenhum. Pela sua ajuda, apoio incondicional e amor, esta tese é inteiramente lhe dedicada.

Para o Professor Doutor Carlos Cabral-Cardoso, meu orientador, por toda a sua sabedoria, acompanhamento, suporte, ajuda, disponibilidade e ensinamentos tem a minha total admiração. Um muito obrigado. Foi um privilégio trabalhar consigo.

Para a minha amiga Rita Barros, um agradecimento especial, por toda a sua ajuda, apoio, conselhos e essencialmente por ter sempre acreditado em mim. Igualmente para os restantes amigos, onde não esquecerei o suporte e as palavras com que sempre me incentivaram e confortaram.

Por fim, sem menos importância, um agradecimento muito grande a todas as pessoas com deficiência que contribuíram com os seus testemunhos, assim como as associações que fizeram os seus encaminhamentos, e igualmente às entidades que participaram no meu estudo, contribuindo para a realização do mesmo com sucesso. Obrigada pelo tempo, paciência e partilha de cada pessoa individual ou coletiva.

A todos, um muito obrigado!

Resumo

A forma como as pessoas com deficiência são encaradas no local de trabalho tem vindo a sofrer algumas alterações ao longo dos últimos anos, verificando-se uma evolução positiva em alguns países do mundo. Todavia, as questões éticas suscitadas por práticas discriminatórias continuam presentes. A revisão bibliográfica sobre o tema da discriminação com enfoque na pessoa com deficiência mostra que, apesar de persistirem os estereótipos e os preconceitos, alguma evolução tem ocorrido nos últimos anos em termos de políticas, práticas e estratégias que conduzem a uma melhor integração destas pessoas no meio laboral. Este estudo visa perceber se em Portugal a situação tem acompanhado a evolução positiva que se observa em diversos outros países e em que medida a discriminação destas pessoas continua a ser uma prática corrente nas organizações. O estudo empírico é constituído por um estudo qualitativo que englobou a realização de entrevistas presenciais e por telefone/*skype* a entidades empregadoras de pessoas com deficiência e a pessoas com deficiência, empregadas e desempregadas, residentes em Portugal Continental, com idade igual ou superior a 18 anos. Nas respostas obtidas junto dos entrevistados foram apontados vários comportamentos por parte das entidades empregadoras que traduzem essa discriminação, nem sempre diretamente imputável à pessoa que está a recrutar, nem a quem está à frente de uma empresa. Desde o preconceito e das mentalidades convencionais, ao desconhecimento sobre a diferença, às barreiras arquitetónicas e à falta de cumprimento da legislação em Portugal, os motivos são diferenciados entre eles. Porém, a atitude da própria pessoa com deficiência nem sempre contribui para evitar situações de discriminação, podendo as suas atitudes constituir uma barreira na manutenção do posto de trabalho ou um motivo de auto-exclusão. Implicações do estudo e algumas sugestões para estudos futuros são igualmente referidas. Seria importante identificar as razões pelas quais o Estado não cumpre a legislação, nem a fiscaliza, e fazer um estudo comparativo sobre a integração e empregabilidade da pessoa com deficiência em Portugal e noutros países com políticas mais avançadas nesta matéria, no sentido de avaliar a possível adoção em Portugal de boas práticas neles existentes.

Palavras-chave: discriminação, mercado de trabalho, pessoas com deficiência, recrutamento

Abstract

The way disabled people are perceived in their workplaces has been changing in the last few years, since there have been improvements in some countries around the world. However, the discriminating practices persist and raise ethical issues. The literature review on discrimination and, in particular, on the discrimination of disabled people shows that although people with disabilities still suffer the effect of stereotypes and prejudices, some changes have taken place in recent years in terms of policies, practices and strategies for integrating these people in the labour market. This study aims to understand the situation in Portugal with regard to the integration of disabled people in the job market and to identify management practices that may promote discrimination in the workplace. A qualitative study was conducted including face-to-face and phone/skype interviews with employers of disabled people; and disabled people, employed or unemployed, living in mainland Portugal, aged 18 or more. The data collected in the interviews show that several practices and behaviours take place in the employer organizations that could be perceived as discriminatory, though not necessarily directly related to the recruiters or managers' actions. Prejudices and a traditional mentality seems to prevail in the employer organizations, as well as unawareness of the problems involved in the daily activities of disabled workers namely architectural barriers and the lack of compliance with the Portuguese Law. Sometimes, the attitudes of disabled workers do not help preventing discrimination, such as self-exclusion and inadequate behaviours. Implications and suggestions for future studies are also mentioned. The reasons why the public authorities seem to fail to enforce the current legislation also deserves some research. A comparative study between the Portuguese case and other countries with more advanced policies is also recommended in order to identify best practices that could also be applied in Portugal.

Key words: discrimination, job market, disabled people, recruitment

“A diferença entre o possível e o impossível está na vontade humana.” (Louis Pasteur)

Lista de Abreviaturas

ADA – American with Disabilities Act

APD – Associação Portuguesa de Deficientes

CERCI – Cooperativa de Educação e Reabilitação de Cidadãos com Incapacidades

CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia

EEPCD – Empresas Empregadoras de Pessoas com Deficiência

EU – União Europeia

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

INE – Instituto Nacional de Estatística

IPSS – Instituição Particular de Solidariedade Social

MSSS – Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

OED – Operação de Emprego para Pessoas com Deficiência

ONU – Organização das Nações Unidas

PAIPDI – Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade

PCD – Pessoas com Deficiência

Índice Geral

Agradecimentos	i
Resumo	ii
<i>Abstract</i>	iii
Lista de Abreviaturas	v
Índice Geral.....	vi
Índice de tabelas.....	viii
CAPÍTULO 1 - Introdução	1
1.1. Pertinência e Motivação da Investigação	1
1.2. Estrutura da Dissertação.....	2
CAPITULO 2 – A Discriminação e as Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho	3
2.1. A Discriminação.....	3
2.2. A Pessoa com Deficiência.....	5
2.2.1. Enquadramento Histórico	5
2.2.2 Tipos de Deficiência	6
2.2.3. Estereótipos da Deficiência.....	7
2.3. Perspetivas sobre a Discriminação.....	8
2.3.1 Igualdade de Oportunidades.....	8
2.3.2 Ação Afirmativa.....	9
2.3.3 Diversidade	11
2.4. Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho.....	12
2.4.1 Estigma e Aceitação.....	15
2.4.2 Locais de Trabalho Acessíveis.....	16
2.4.3. Políticas Inclusivas para as Organizações.....	17
2.4.4. Diferenças Salariais.....	21
2.4.4.1 Pessoas com Limitações Funcionais	22
2.4.4.2 Pessoas com Limitações Sensoriais	22

2.5. Quadro legislativo	23
CAPITULO 3 – Questões de Investigação e Metodologia.....	26
3.1. Questões de partida	26
3.2. Questão de investigação	27
3.3. Metodologia	27
3.3.1 Recolha de Dados e Procedimentos	28
3.3.2 Entrevistados	30
CAPITULO 4 – Resultados do Estudo	33
4.1. Caracterização das Pessoas com Deficiência Entrevistadas	33
4.1.1 Dados Sociodemográficos.....	33
4.1.2 Tipo de Deficiência.....	35
4.1.3 Situação face ao emprego	36
4.1.3.1 Entrevistados Empregados	36
4.1.3.2 Entrevistados Desempregados	37
4.2. Análise da Integração Profissional de Pessoas com Deficiência Empregadas	39
4.3. Questões Gerais.....	50
4.3.1 A Existência de Práticas de Sensibilização.....	50
4.3.2 A Existência de Dificuldades na Procura de Emprego	53
4.3.3 Discriminação: Realidade ou Mito? Como as Pessoas com Deficiência vêm o cenário atual.	58
4.4. Caracterização das Empresas Entrevistadas	70
4.5. Análise da Empresa Não Empregadora de Pessoas com Deficiência	72
4.6. Análise da Situação Profissional dos Trabalhadores com Deficiência nas Empresas entrevistadas	73
4.7. Questões Gerais.....	84
4.7.1 A Existência de Práticas de Sensibilização.....	84
4.7.2 As Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho – Perspetiva dos Empregadores	86
CAPITULO 5 – Discussão de Resultados e Conclusões	101
5.1. Discussão de Resultados	101
5.2. Contribuições do Estudo	106
5.3. Limitações do Estudo e Sugestões para Futuras Investigações	107

5.4. Conclusões	108
Referências Bibliográficas	110
Anexo I – Instrumentos de recolha de dados	114
Anexo II – Procedimento de administração do estudo	122
Anexo III – Legislação Portuguesa.....	125
Anexo IV – Quadros de resultados não incluídos no texto.....	142

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Tabela Demonstrativa da Participação no Estudo	31
Tabela 2 – Tabela Demonstrativa do Género de Entrevista Efetuadas.....	32
Tabela 3 – Caracterização sociodemográfica	33
Tabela 4 – Tipos de Deficiência dos Entrevistados	36
Tabela 5 – Situação Profissional dos Entrevistados	36
Tabela 6 – Áreas de Trabalho dos Entrevistados.....	37
Tabela 7 – Respostas dos entrevistados às questões 11, 12, 13 e 14 do Guião de Entrevista a PCD Empregadas	39
Tabela 8 – Respostas dos entrevistados à questão 15 do Guião de Entrevista a PCD Empregadas	41
Tabela 9 – Respostas dos entrevistados à questão 16 do Guião de Entrevista a PCD Empregadas.....	42
Tabela 10 – Respostas dos entrevistados à questão 17 do Guião de Entrevista a PCD Empregadas.....	44
Tabela 11 – Respostas dos entrevistados à questão 18 do Guião de Entrevista a PCD Empregadas.....	45

Tabela 12 – Respostas dos entrevistados à questão 19 do Guião de Entrevista a PCD Empregadas.....	46
Tabela 13 – Respostas dos entrevistados à questão 22 do Guião de Entrevista a PCD Empregadas.....	46
Tabela 14 – Respostas dos entrevistados à questão 23 do Guião de Entrevista a PCD Empregadas.....	47
Tabela 15 – Algumas das respostas dos entrevistados à questão 7 do Guião de Entrevista a PCD Empregadas (casos pouco positivos)	53
Tabela 16 – Algumas das respostas dos entrevistados à questão 7 do Guião de Entrevista a PCD Empregadas (casos positivos)	54
Tabela 17 – Respostas dos entrevistados à questão 25 do Guião de Entrevista a PCD Empregadas.....	58
Tabela 18 – Respostas dos entrevistados à questão 26 do Guião de Entrevista a PCD Empregadas.....	61
Tabela 19 – Respostas dos entrevistados à questão 27 do Guião de Entrevista a PCD Empregadas.....	62
Tabela 20 – Respostas dos entrevistados à questão 28 do Guião de Entrevista a PCD Empregadas.....	63
Tabela 21 – Respostas dos entrevistados à questão 16 do Guião de Entrevista a PCD Desempregadas	64
Tabela 22 – Respostas dos entrevistados à questão 15 do Guião de Entrevista a PCD Desempregadas	65
Tabela 23 – Número de trabalhadores nas empresas entrevistadas	71
Tabela 24 – Tipos de Deficiência dos Trabalhadores nas empresas entrevistadas.....	72
Tabela 25 – Respostas das empresas à questão 4 do Guião de Entrevista a EEPCD	73
Tabela 26 – Respostas das empresas à questão 8 do Guião de Entrevista a EEPCD	77

Tabela 27 – Respostas das empresas à questão 12 do Guião de Entrevista a EEPCD ..	78
Tabela 28 – Respostas das empresas à questão 13 do Guião de Entrevista a EEPCD ..	79
Tabela 29 – Respostas das empresas à questão 15 do Guião de Entrevista a EEPCD ..	81
Tabela 30 – Respostas das empresas à questão 17 do Guião de Entrevista a EEPCD ..	83
Tabela 31 – Respostas das empresas à questão 18 do Guião de Entrevista a EEPCD ..	83
Tabela 32 – Respostas das empresas à questão 19 do Guião de Entrevista a EEPCD ..	84
Tabela 33 – Respostas das empresas à questão 22 do Guião de Entrevista a EEPCD ..	90
Tabela 34 – Respostas das empresas à questão 26 do Guião de Entrevista a EEPCD ..	92
Tabela 35 – Respostas das empresas à questão 27 do Guião de Entrevista a EEPCD ..	94
Tabela 36 – Respostas das empresas à questão 28 do Guião de Entrevista a EEPCD ..	95
Quadro 37 – Dados relativamente à escolaridade dos entrevistados	142

CAPÍTULO 1 - Introdução

1.1 Pertinência e Motivação da Investigação

Para a elaboração da minha dissertação de Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos, lecionado na Faculdade de Economia da Universidade do Porto, decidi escolher um tema pouco abordado em Portugal, o da Discriminação de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho.

A escolha recaiu no interesse que comecei a nutrir pela área dos Recursos Humanos, essencialmente a do Recrutamento/Seleção. Porém, a minha maior motivação tem a ver com o facto de eu viver esta situação na primeira pessoa. É uma causa pela qual luto diariamente e um desafio para tentar perceber e ter uma noção mais clara da realidade vivida por mim e por todos aqueles que comigo dividem a deficiência, quando o assunto é o seu/nosso recrutamento e o acesso ao emprego.

Contratar uma pessoa com alguma deficiência ainda é uma problemática e são poucas as empresas que o fazem atualmente. A deficiência continua a ser desconhecida por muitos e desconfortável para outros, ou ambos. Muitos empregadores sentem compaixão, medo, curiosidade ou então preconceito, desprezo (por achar que o deficiente é um ser inferior), indiferença ou o proclamado ato de discriminação por ideias pré-concebidas a respeito da pessoa com deficiência. Deste modo, conseguir um lugar no mercado de trabalho é sempre uma batalha e uma tarefa árdua para as pessoas com deficiência em comparação com as pessoas que não têm qualquer deficiência (Anache, 1996).

Porém, existem algumas pessoas com deficiência que conseguem vingar e entrar para o mercado de trabalho. Contudo, permanecem alguns desprazeres no exercício da sua atividade, pois muitas vezes ocupam cargos abaixo das suas qualificações ou são sub-remunerados devido à sua condição. Os colegas “não deficientes” têm alguma dificuldade em aceitar o colega deficiente pois acham que não é tão produtivo e competente, daí que este último possa ser rejeitado. Em situações de crise dentro da empresa, as pessoas com deficiência são as primeiras a serem excluídas sem que a sua produtividade seja sequer tida em conta. Normalmente as integrações destas pessoas são eventuais e sem qualquer perspectiva de ascensão dentro da empresa, razão pela qual

raramente as pessoas com deficiência ocupam lugares de chefia ou cargos superiores. O que sucede paralelamente é que o indivíduo com deficiência é muitas vezes visto por um certo favoritismo devido às vagas que a legislação lhe concedeu, acabando por não serem consideradas a sua capacidade e a sua competência para o exercício da atividade a que ficou alocado (Anache, 1996).

1.2 Estrutura da Dissertação

A presente dissertação de mestrado divide-se em cinco capítulos. O capítulo 1 subdivide-se na pertinência e motivação do estudo e na estrutura da dissertação. O capítulo 2 aborda o tema da discriminação e da pessoa com deficiência, incluindo o enquadramento histórico, os tipos de deficiência, os estereótipos da deficiência, assim como diferentes perspetivas sobre a discriminação e os temas que envolvem a pessoa com deficiência no mercado de trabalho. O capítulo 3 apresenta questões de partida, as questões de investigação e metodologia utilizada, englobando as formas de pesquisa utilizadas neste trabalho, a população e amostra, bem como os instrumentos de recolha de dados; o capítulo 4 demonstra os resultados do estudo e, finalmente, o capítulo 5 apresenta as conclusões do estudo, bem como as limitações que foram sendo encontradas ao longo do trabalho e propõe recomendações e sugestões para investigações futuras neste tema.

CAPITULO 2 – A Discriminação e as Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

As relações de trabalho precárias têm vindo a vulgarizar-se, assumindo várias formas como os “recibos verdes”, o *part-time* ou os contratos a prazo. Os empregadores têm receio na contratação de pessoas novas na sua organização, adotando uma estratégia defensiva e “investem pouco nas políticas de aquisição, desenvolvimento e incentivo dos recursos humanos” (Monteiro & Neto, 2003). Para além da precarização sentida pela generalidade dos trabalhadores, ainda existem pessoas que possuem dificuldades adicionais na integração nas empresas – normalmente pertencem a grupos minoritários que sofrem alguma diferenciação ou desvantagem comparativamente aos restantes. Este fator pode levar a atitudes de preconceito e discriminação por parte dos empregadores/recrutadores (Monteiro & Neto, 2003).

2.1 A Discriminação

Partindo de uma definição de Lima (2011), a palavra *discriminação* vulgarizou-se nos EUA em meados do século XIX e ganhou enfoque a partir da segunda metade do século XX. O filósofo britânico Walter Skeat atribui a origem da palavra a várias palavras latinas correlatas: uma primeira denominando-se por *discriminate* que significa “o sentido de dividir ou colocar uma diferença entre alguma coisa”. Seguidamente, *discriminatus* que significa também separar, dividir. E, por fim, *discrimen* que também aloca ao significado de separar ou colocar um espaço entre duas coisas.¹

Por sua vez Plassard (1986) entende por discriminação “os processos pelos quais certos indivíduos, tendo uma particularidade comum, parecem especialmente desfavorecidos em razão desta particularidade, independentemente das suas capacidades produtivas”.²

Carlos-Cardoso (2003) defende que ocorre discriminação quando fatores estranhos à qualificação e desempenho do individuo afetam a forma como este é tratado.

1 Skeat, Walter (1961) referido por Lima (2011).

2 Plassard (1986) referido por Triomphe, 1997, p. 183, referido por Ramos, 2003, p.283.

Para Treviño & Nelson (2011), a discriminação ocorre sempre que existe algo que afeta o trabalhador (ou candidato) e a forma como este é tratado. É normalmente um tratamento desigual, geralmente desfavorável. Pode ocorrer nas relações de trabalho e deriva de certos indivíduos não encaixarem num perfil corporativo ou pertencerem a um grupo minoritário, ou mesmo por razões que não são mencionadas na legislação laboral. Assim, torna-se alvo de discriminação toda e qualquer pessoa que possua características que variam do “normal”, facto que faz com que alguns empregadores criem exigências de trabalho que eliminam automaticamente certos indivíduos do seio das suas atividades.

A discriminação pode assumir várias vertentes e são objeto de exclusão, por exemplo, pessoas com idade avançada, ex-toxicodependentes, ex-presidiários, candidatos a primeiro emprego, mulheres, imigrantes, deficientes, homossexuais e africanos. Todos eles, pertencentes a grupos minoritários, são considerados como situações de risco aquando da integração numa organização. Os empregadores, em alguns dos casos, fazem um preconceito dissimulado, pois pretendem dar uma imagem de não discriminação, o que camufla atitudes preconceituosas e eventuais comportamentos em que a discriminação pode ser justificada (Monteiro & Neto, 2003).

Merton (1972) referido por Hirsh (2014) diz-nos que a noção de discriminação envolve um mapeamento inquieto da teoria para a prática. Com conceptualizações sociológicas e legais de discriminação, estas estão enraizadas por um tratamento desapropriado. O autor define a discriminação no emprego como um tratamento diferenciado de indivíduos no local de trabalho, com base em características pessoais do indivíduo funcionalmente irrelevantes. Estas características, tais como sexo, raça, etnia, deficiência, podem ser decisivas para a atribuição de uma recompensa ou penalização, promoção ou rescisão (Blumrosen, 1993, p 50; Merton, 1972, p. 20 referido por Hirsh, 2014).

Os comportamentos discriminatórios ocorrem em resultado de decisões de gestão que afetam negativamente as recompensas ou oportunidades de um trabalhador individual. O diferencial de tratamento pode ocorrer num ato discreto ou em conjuntos de atos, como uma decisão de contratação ou promoção, ou mesmo o facto de deixar de pagar a um trabalhador salários condizentes com os de um colega em situação semelhante, mas que não faça parte do grupo minoritário respetivo (Hirsh, 2014).

2.2 A Pessoa com Deficiência

Etimologicamente, a palavra deficiência deriva do latim *deficientia*, que significa “defeito que uma coisa tem ou perda que experimenta na sua quantidade, qualidade ou valor” (Larousse Cultural, 1998 referido por Ribeiro, 2008, p. 33). Por sua vez, deficiente deriva conjuntamente do latim *deficiens* que significa insuficiente, medíocre, insatisfatório (Ribeiro, 2008). Assim, a pessoa com deficiência é vista como alguém com capacidades físicas ou mentais inferiores ou diminuídas.

Carvalho-Freitas & Marques (2009) entendem por deficiência “a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, havendo um comprometimento da função física, auditiva ou visual.” Essa alteração poderá levar a perda de autonomia para a pessoa e conseqüente leque de problemas pessoais e sociais.

De acordo com a Americans with Disabilities Act (ADA) “uma pessoa é considerada deficiente se ele/ela tiver uma deficiência física ou mental que substancialmente prejudique ou coloque limitações em uma ou mais atividades principais da sua vida diária” (Hyland & Rutigliano, 2013, p. 472).

Pela legislação portuguesa, o artigo 2.º n.º 1 da Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (Lei n.º 9/89 de 2-5, revogada pela Lei 38/2004) estabelece que “Considera-se pessoa com deficiência aquela que, por motivo de perda ou anomalia, congénita ou adquirida, de funções ou de estruturas do corpo, incluindo as funções psicológicas, apresente dificuldades específicas suscetíveis de, em conjugação com os fatores do meio, lhe limitar ou dificultar a atividade e a participação em condições de igualdade com as demais pessoas.”

2.2.1. Enquadramento Histórico

A discriminação da pessoa com deficiência remota a tempos muito antigos em que o indivíduo já era marginalizado em virtude da sua condição. Antes da Idade Média, dispondo-se de poucos ou nenhuns conhecimentos sobre a deficiência, em que a sobrevivência dos povos provinha da caça e pesca, as pessoas com deficiência, como não os podiam acompanhar, eram abandonadas à sua própria sorte, sem qualquer sentimento de culpa. Termos como: idiotas, imbecis, cretinos, dementes, doentes, deformados, débeis e aleijados, eram utilizados para descrever a pessoa com deficiência,

pese embora alguns desses termos ainda permaneçam ao longo da história da humanidade (Diaz, 1995 referido por Campos, 2008). Na Antiguidade, em sociedades como a Índia, Roma e Grécia, praticava-se o infanticídio e, por isso mesmo, desde que as crianças possuíssem alguma diferença, eram abandonadas ou eliminadas. As pessoas com deficiência começaram a ser vistas como seres diabólicos associados a poderes malignos. Foram também induzidos para a bruxaria e talvez muitos tivessem morrido queimados vivos (Pessotti, 1984 referido por Campos, 2008).

Mais tarde, na China, Confúcio (551 – 479 a.c.) já dizia que os débeis deviam ser ajudados com práticas culturais, tais como banhos medicinais ou massagens (Diaz, 1995 referido por Campos, 2008). Mas é apenas a partir do Cristianismo que a pessoa com deficiência começa a ser vista como um ser com alma, não podendo ser abandonado nem morto pela sua condição. Porém, as pessoas com deficiências mentais foram sempre uma exceção, pois havia uma superstição de que eram possuídas por Satanás. Só a partir do século XVI, Paracelso (1493 – 1541) instruiu a ideia de que pessoas com deficiências mentais não eram pessoas diabólicas e sim pessoas que necessitavam de tratamento, visto que a deficiência vinha do cérebro (Pessotti, 1984 referido por Campos, 2008).

Assim, a deficiência foi sempre evoluindo aos olhos das sociedades, deixando pouco a pouco de haver a ideia de que as pessoas com deficiência estavam induzidas por poderes malignos, passando a ser associada a questões genéticas, graças à evolução da medicina, provando que o mal não vem do espírito, mas do corpo em si. Porém, ainda atualmente a pessoa com deficiência é vista como alguém fraco, frágil e inferior relativamente aos restantes indivíduos, um pouco por todo mundo.

2.2.2 Tipos de Deficiência

Para o estudo em causa poderemos enquadrar as várias deficiências em quatro tipos gerais:

- *Deficiências psíquicas* – incluem as deficiências mentais, intelectuais, assim como as deficiências das funções gnósticas e práticas.
- *Deficiências sensoriais* – incluem as deficiências visuais, auditivas e de fala.
- *Deficiências físicas* – incluem deficiências ao nível dos órgãos internos (deficiência mecânica e motora dos órgãos internos, designadamente,

deficiência da função cardiovascular e respiratória, deficiência da função gastrointestinal, deficiência da função urinária, deficiência da função reprodutora, ou outra deficiência dos órgãos internos). São ainda incluídas no grupo das deficiências físicas, as deficiências músculo-esqueléticas e estéticas da região da cabeça e do tronco, bem como as deficiências dos membros superiores e inferiores (défice funcional, ausência e malformação ou deformação).

- *Deficiências mistas* – incluem, essencialmente, a paralisia cerebral e a microcefalia.

2.2.3. Estereótipos da Deficiência

Ainda hoje as sociedades possuem alguns estereótipos sobre as pessoas com deficiência, sendo esse um dos motivos de discriminação no que respeita à sua inserção no mercado de trabalho. Urbatsch & Fuller (2013) destacaram alguns deles:

- A pessoa com deficiência como indivíduo lamentável e patético: esta forma de conotação faz a imagem das pessoas com deficiência como objetos de piedade. As suas histórias de vida muitas vezes são associadas a vítimas de um destino trágico, ao invés de uma minoria social.
- A pessoa com deficiência como indivíduo sinistro, simbolizando o mal, e o crime: Neste estereótipo as pessoas – normalmente com doenças psíquicas – são associadas a alguém que é perigoso, imprevisível e símbolo do mal, nela não havendo confiança ou empatia.
- A vida da pessoa com deficiência como indivíduo não valioso: geralmente, pessoas sem deficiência pensam que pessoas com deficiência não tem direito a viver plenamente como qualquer outro ser vivo, assim como fazer uma boa utilidade da sua vida, estudando ou trabalhando.

A pessoa com deficiência é vista como ser incapaz de viver uma vida de sucesso: talvez por estas serem ainda pouco notadas em situações de trabalho e por acharem que não são tão capazes de exercer uma atividade, conotado a baixa produtividade também associada a estas pessoas. Este é o estereótipo de que as pessoas com deficiência devem estar em casa sem fazer nada. Focados em estereótipos, é muito fácil os indivíduos

discriminarem a pessoa com deficiência quando esta se depara com uma tentativa de encontrar emprego ou mesmo quando já se encontra numa situação laboral.

De acordo com Stone & Colella (1996) referido por Ren, Paetzold & Colella (2008), os diferentes fatores que afetam o tratamento das pessoas com deficiência no local de trabalho variam com as características que estas pessoas possuem (como por exemplo, o seu tipo de deficiência). Também uma quantidade considerável de pesquisas tem demonstrado que as pessoas variam as suas reações negativas a indivíduos com diferentes deficiências (como por exemplo estudos de Combs & Omvig, 1986; Fuqua, Rathbun & Grau, 1984 referido por Ren, Paetzold & Colella, 2008).

Por exemplo, os indivíduos com doenças mentais são considerados como detentores de um comportamento mais imprevisível ou com um desempenho inferior. (Paetzold, 2005 referido por Ren, Paetzold & Colella, 2008). Também podem ser percebidos como mais "doentes" ou mais "tristes" em comparação, por exemplo, com pessoas portadoras de deficiência física (Berven & Driscoll, 1981 referido por Ren, Paetzold & Colella, 2008) e estão sujeitos a receberem um tratamento mais severo (Farina, Gliha, Boudreau, Allen, & Sherman, 1971 referido por Ren, Paetzold & Colella, 2008).

Outra característica que pode influenciar o tratamento das pessoas com deficiência prende-se com o género. A visão de homens com deficiência é pior do que a visão de mulheres com deficiência. Por exemplo, a falta de força e resistência são traços estereotipados associados à deficiência e são contrários à masculinidade (como força física e energia), que geralmente é bastante valorizado na sociedade. Ter uma deficiência é mais provável que seja inconsistente com o masculino protótipo, por este motivo, e menos com o protótipo do sexo feminino, visto que as mulheres são sempre vistas como mais fracas e frágeis. Assim, as pessoas podem ver a deficiência como mais "prejudicial" ou menos desejável para os homens do que para as mulheres (Stone & Colella, 1996 referido por Ren, Paetzold & Colella, 2008).

2.3 Perspetivas sobre a Discriminação

2.3.1 Igualdade de Oportunidades

Perante a turbulência verificada em cidades norte-americanas, com os conflitos raciais e as condições em que viviam estas pessoas, Kennedy, o presidente dos Estados Unidos

no início dos anos 1960, decidiu “adotar medidas de sensibilização dos setores empresariais para a necessidade de as empresas promoverem o recrutamento de trabalhadores negros” (Cabral-Cardoso, 2003, p. 24). A estas sensibilizações seguiram-se as primeiras iniciativas legislativas assegurando a igualdade de oportunidades para os cidadãos provenientes das minorias. Em termos gerais, a legislação proibiu “a discriminação no trabalho, nos processos de recrutamento, despedimento, promoção e outros atos de gestão” (Cabral-Cardoso, 2003, p. 26)

Esta abordagem ficou conhecida na literatura como Igualdade de Oportunidades. Tratava-se de assegurar a igualdade de tratamento dos indivíduos que pertencem a grupos sociais desfavorecidos, ou seja, genericamente falando, as minorias existentes na sociedade, prevenindo a discriminação relativamente à origem racial, étnica, etc.. Esta perspetiva é essencialmente vista como legalista, sendo deste modo conhecida como perspetiva de legislação preventiva. As medidas legislativas que a integram tendem a “assegurar que nenhum indivíduo seria discriminado pelo facto de pertencer a um desses grupos, forçando as empresas a cumprir diversa legislação” (Cabral-Cardoso, 2003, p. 27)

Porém, esta política mostrou-se ineficaz para responder às desigualdades que continuam a existir nas sociedades. Isto é, apesar de assegurar a igualdade de tratamento, ignorava as causas do problema, que se encontravam muitas vezes enraizadas na cultura e no contrato de género prevalecente na sociedade em questão. Deste modo, pode-se dizer que a “Igualdade de Oportunidades tem por alvo os sintomas e não as causas da desigualdade” (Cabral-Cardoso, 2003, p. 28).

2.3.2 Ação Afirmativa

Esta perspetiva surgiu da ineficácia da abordagem anterior e da constatação que, nada sendo feito para interromper o ciclo da discriminação, nada de essencial mudaria. Deste modo, foram criadas ações corretivas que preveem um tratamento preferencial de grupos desfavorecidos e de potenciais vítimas de discriminação que levariam à interrupção do ciclo vicioso referido (Webb, 1997; Shappiro, 1999 referido por Cabral-Cardoso, 2003). Pode-se então dizer que a ação afirmativa é “uma abordagem pró-ativa e transformativa que pretende não só impedir que a discriminação possa ocorrer, mas promover a correção das discriminações ocorridas no passado” (Cabral-Cardoso, 2003,

p. 29). Assim, o foco seria na igualdade dos resultados e não das oportunidades, como vimos na perspectiva anterior.

Foi com o decorrer dos anos que as ações corretivas se estenderam aos diferentes tipos de discriminação (primeiramente à racial, em 1965, depois à sexual, em 1967 e assim sucessivamente) prevendo até quotas específicas para os vários grupos, uma vez que estas tinham como objetivo levar as empresas a contratar um certo número de pessoas pertencentes a determinado grupo social. E foi assim que a eficácia desta perspectiva obteve resultados nas sociedades, também porque contribuiu para a inversão do ónus da prova³, contrapondo o estipulado na Igualdade de Oportunidades, onde era requerido que o queixoso demonstrasse a existência de discriminação, o que muitas vezes era difícil e complexo (Cabral-Cardoso, 2003). Nesta perspectiva, a “simples constatação de que existe uma distribuição demográfica desequilibrada aos vários níveis da empresa, é condição suficiente para comprovar que existe discriminação implícita. Ou seja, não é necessário demonstrar que existe intenção de discriminar, bastando comprovar que existem práticas de gestão com impacto discriminatório” (Yakura, 1996 referido por Cabral-Cardoso, 2003, p. 30).

Porém, a ação afirmativa foi duramente criticada, na medida que promovia a discriminação inversa, ou seja, discriminava os indivíduos de um grupo demograficamente dominante e estigmatizava os seus principais beneficiários, levando-os a serem percebidos por colegas de trabalho como tendo acedido à sua posição por via de quotas e não por mérito próprio. (Heilman, Block & Lucas, 1992; Gilbert & Stead, 1999 referido por Cabral-Cardoso, 2003).

Encarados como indivíduos beneficiados de alguma forma, sem qualquer esforço, isto contribuiria “para criar ressentimentos entre os trabalhadores e acusações de tratamento preferencial no local de trabalho, agravando a frequência e intensidade dos conflitos dentro da empresa” (Cockburn, 1989 referido por Cabral-Cardoso, 2003, p. 31).

³ Pode ser consultado no anexo III, o Art.º 25 do Código do Trabalho

2.3.3 Diversidade

Verifica-se Diversidade quando existe variedade ou heterogeneidade num determinado espaço, ambiente, ou relativamente a determinado assunto. No presente tema de estudo diversidade refere-se à composição demográfica da força de trabalho. Por vezes, lidar com a incerteza e desvio da norma, gera uma sensação de desconforto e apreensão. Principalmente em contextos onde predomina o medo e a ignorância, a diferença pode ser interpretada como desintegração, estranheza e perigo, ou como algo a evitar, ou mesmo a erradicar (Elmes & Connelley, 1997 referido por Barbosa & Cabral-Cardoso, 2010). Porém, a diversidade e desigualdade são características entrelaçadas e inevitáveis nas sociedades atuais, fator que leva as organizações a moldarem a maneira como gerem os seus recursos humanos (Barbosa & Cabral-Cardoso, 2010), optando muitas vezes pelas chamadas “políticas de diversidade”. A literatura refere-se a dois tipos de diversidade: Diversidade Inerente (características que nascem com a pessoa, tais como raça, etnia, deficiência, entre outras) e Diversidade Adquirida (envolve características adquiridas com a experiência) (Hewlett, Marshall & Sherbin, 2013).

As políticas de diversidade revertem em benefício das empresas, permitindo-lhes atrair e reter uma força de trabalho que gera novas ideias e ajudando-as a movimentarem-se de uma forma mais ágil num mercado diversificado. “Para competir na economia global, temos de atrair, desenvolver e reter os melhores talentos do mundo, entre a mais variada gama de pessoas, origens e perspetivas” (Brancato & Patterson, 1999, p. 5 referido por Ball, Monaco, Scmeling, Schartz & Blanck, 2005, p. 99).

A literatura refere que uma maior diversidade da força de trabalho pode contribuir para um maior crescimento e capacidade de inovação, criando um ambiente “*outside the box*”, onde as ideias de todos são ouvidas. Deste modo, as minorias formam uma massa crítica e de diferença de valor, levando os empregadores a encontrarem pessoas de alto nível para formarem um punhado de ideias convincentes e poderem persuadir os responsáveis financeiros a implantarem recursos para desenvolver essas ideias (Hewlett, Marshall & Sherbin, 2013).

A Gestão da Diversidade, é uma perspetiva da gestão das pessoas que quando adotada pelas empresas, consiste em responder de forma positiva à força de trabalho

diversificada, na medida em que aceita, compreende e respeita as diferenças visíveis e não-visíveis dos indivíduos permitindo que ele seja tratado de maneira única e individual, não sendo englobado num grupo minoritário ou social. Num estudo de Barbosa & Cabral-Cardoso (2010) onde foram analisadas as 500 maiores empresas e as 20 melhores empresas, a nível português, a nível do conteúdo do seu *website*, mostra que as organizações, ao aceitarem a diversidade, também criam valores para si próprias, tais como mudança, criatividade, comunicação, igualdade de oportunidades, liberdade de expressão, inclusão, inovação, respeito mútuo, abertura e trabalho em equipa. Criam também benefícios, como por exemplo, melhorias nos processos de tomada de decisão, maior flexibilidade e competitividade do mercado.

Há também evidência que os empregadores reconhecem a gestão eficaz da diversidade como parte de um programa abrangente de gestão de recursos humanos, podendo reduzir o absentismo e rotatividade, bem como aumentar o compromisso com a organização e os níveis gerais de satisfação (Gandz, 2001 referido por Ball, Monaco, Scmeling, Schartz & Blanck, 2005). Ou seja, a diversidade é um fator importante na gestão de recursos humanos e a sua valorização contribui para reforçar uma posição competitiva, acrescentando valor à organização.

As políticas de diversidade com mais enfoque neste estudo serão aquelas que se referem a pessoas com deficiência, e que envolvem alterações arquitetónicas e modificações às instalações onde irão laborar. Porém, alguns estudos referem que as empresas não têm feito muitos esforços para recrutar ou reter trabalhadores com deficiência e que também não o têm demonstrado através de dados estatísticos ou demonstrações de políticas de diversidade. Normalmente, quando se fala de diversidade dentro da sua empresa, associam-na a raça, etnia ou género, mas não a deficiência (Ball, Monaco, Scmeling, Schartz & Blanck, 2005).

2.4 Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho

Kaye, Jans & Jones (2011) referem que as decisões que os empregadores tomam para melhorar a taxa de emprego das pessoas com deficiência são essenciais. Indicaram que em vários estudos realizados sobre a empregabilidade de pessoas com deficiência, muitos empregadores expõem atitudes positivas na contratação destas pessoas, como a

adaptação do posto de trabalho, modificando o ambiente de trabalho e criando políticas de recursos humanos flexíveis. Demonstraram que os custos com as adaptações foram poucos ou nenhuns e que o investimento “vale a pena” por serem pessoas rentáveis, experientes e que aumentam a produtividade. Segundo este estudo, os empregadores aceitam bem a deficiência, o que é positivo, dado que existe uma grande taxa de desemprego em adultos portadores de deficiência em idade ativa. Todavia, os trabalhadores relatam discriminação relativamente a barreiras arquitetónicas e atitudes das entidades patronais para adquirir ou manter um emprego.

Esta aparente contradição levou Kaye, Jans & Jones (2011) a sugerirem que nos estudos efetuados, os empregadores não estão a ser completamente honestos nas suas respostas devido à desejabilidade social, ou seja, os “inquiridos relatam o que eles acham que o entrevistador quer ouvir em vez de expressar as suas verdadeiras atitudes”, que são normalmente socialmente inaceitáveis e podem mesmo colidir com a legislação em vigor. Por outro lado, outra explicação poderá estar associada ao facto de que os empregadores com atitudes positivas terem maior propensão para participar nos estudos, isto porque os empregadores com atitudes negativas declinaram participar ou não manifestaram interesse por não contratarem ou não possuírem trabalhadores com deficiência nas suas empresas.

No que respeita a este tipo de inquéritos ou entrevistas sobre este tema, a literatura sugere que se deve usar um método indireto para que a obtenção das respostas pretendidas de contratar ou manter trabalhadores com deficiência seja mais eficaz. Assim, por exemplo, ao invés de a questão ser metodicamente direcionada à sua pessoa/atitude ou à sua empresa, é pedido para especular sobre as atitudes e comportamentos dos empregadores em geral (Kaye, Jans & Jones, 2011).

Kaye, Jans & Jones (2011) elaboraram o seu próprio estudo dirigido a profissionais de recursos humanos e gestores que trabalham com a legislação norte-americana (American with Disabilities Act), convidando-os a usar a sua experiência para especular sobre as razões de outros empregadores não contratarem ou não reterem trabalhadores com deficiência. O objetivo deste estudo foi essencialmente mitigar a desejabilidade social e o motivo que leva os empregadores a não participarem nem preencherem este

tipo de inquérito sobre este tema, principalmente por não contratarem pessoas com deficiência.

Como conclusões, podem salientar-se as três barreiras principais para a contratação de trabalhadores com deficiência: a ignorância, ou seja, muitos empregadores não sabem como lidar com pessoas portadoras de deficiência, nem como acomodá-las no seu ambiente de trabalho. A falta de familiaridade com a deficiência, podendo-se exteriorizar em estereótipos (já referidos no ponto 2.2.3 deste estudo) e de “velhas” noções de deficiência, que conduzem à discriminação e a que esta seja uma das grandes razões pelas quais os empregadores não contratam trabalhadores com deficiência; os custos, ou seja, as preocupações dos empregadores em acomodar um trabalhador com deficiência podem ser um encargo financeiro substancial que muitas vezes prejudica os resultados da empresa. Os custos podem estar também associados à rentabilidade do trabalhador com deficiência, por este não conseguir fazer o seu trabalho a 100%, acarretando custos extraordinários à entidade patronal, ou mesmo pelo simples facto de terem um maior absentismo ou um seguro de saúde maior; a responsabilidade legal: a terceira e última barreira, pelo facto dos empregadores se preocuparem com ações judiciais ou queixas de discriminação por parte dos trabalhadores com deficiência.

Por outro lado, foram também avaliadas estratégias, práticas e políticas para melhorar a contratação destes trabalhadores. Especialmente fazer uma consciencialização e especialização, ou seja, uma maior e melhor formação para supervisores, gerentes e mesmo gestores. Assim, haverá um aumento da informação e uma sensibilização sobre o tema da deficiência, de modo a demonstrar as capacidades e o sucesso que um trabalhador com deficiência pode fazer dentro de uma organização, mostrando-se um trabalhador eficaz, produtivo e de confiança, de forma a “dissipar equívocos e estereótipos e a superar o preconceito”; dar subsídios e incentivos financeiros: isto pode contribuir de forma direta e positiva para a contratação de trabalhadores com deficiência. Como o próprio nome indica, é um incentivo que pode ser uma alavanca para a contratação e posterior aceitação, bem como para o conhecimento e reconhecimento do trabalho de uma pessoa com deficiência. Por último, proteção contra riscos legais: esta política torna-se fundamental aquando, por exemplo, da instituição de um período de trabalho inicial que permitiria ao empregador despedir trabalhadores com

deficiência cujo desempenho ficou aquém do esperado, sem o risco de uma ação judicial ou reclamação (Kaye, Jans & Jones, 2011).

Kaye, Jans & Jones (2011) acreditam “que estas estratégias, práticas e políticas, em conjunto, podem ajudar a aliviar o problema intratável de baixas taxas de emprego entre os adultos portadores de deficiência em idade de trabalhar” e superar as barreiras existentes na contratação de trabalhadores com deficiência.

2.4.1 Estigma e Aceitação

Entende-se por estigma uma discrepância negativa entre os atributos reais e as expectativas sociais do indivíduo, que é percebida como aberrante ou atípica (Goffman, 1963 & Stone, Stone & Diphloye, 1992 referido por McLaughlin, Bell & Stringer 2004). Porém, a definição de estigma quando associado à deficiência, pode estar exclusivamente relacionada com os atributos negativos que esta acarreta, tais como a sua aparência, saúde ou recursos. Apesar de haver alguma sobreposição de estigma com estereótipo, é possível distinguir ambos, visto que os estereótipos podem ser favoráveis ou desfavoráveis, enquanto o estigma será sempre desfavorável (McLaughlin, Bell & Stringer 2004).

Os atributos que constituem estigma aquando da integração de uma pessoa com deficiência em ambiente de trabalho podem subdividir-se em seis grandes dimensões: impacto social (o efeito da deficiência em interações sociais ou de comunicação), origem (como o indivíduo é responsável pela causa da sua deficiência), qualidades estéticas (a medida em que a deficiência faz com que a pessoa seja fisicamente pouco atraente), progresso (o estado de permanência da condição incapacitante), controlabilidade (se é visível ou pode ser escondido) e perigo (a medida em que as posses individuais podem ser uma ameaça para os outros) (Jones et al. 1984 referido por McLaughlin, Bell & Stringer 2004).

A aceitação é uma questão deveras importante quando se refere aos colegas de trabalho sem deficiência de um trabalhador com deficiência. A atitude favorável ou desfavorável no tratamento de um colega com deficiência passa pela distância social entre eles (Olkin & Howson, 1994 referido por McLaughlin, Bell & Stringer 2004). Uma atitude desfavorável pode levar o trabalhador com deficiência a ter alguma dificuldade para se

“ajustar socialmente no local de trabalho” (Yuker, 1988 referido por McLaughlin, Bell & Stringer 2004).

O mesmo se passa com as acomodações que por vezes são necessárias realizar a um trabalhador com deficiência no seu ambiente de trabalho. É pertinente questionar como os seus colegas vão reagir a um eventual tratamento preferencial. As reações são muito importantes, na medida que contribuem diretamente para o tratamento do seu colega com deficiência, nomeadamente se exigir a sua cooperação e apoio (Colella, 2001 referido por McLaughlin, Bell & Stringer 2004). Dependendo da forma como encaram esse tratamento (por exemplo, como um favor especial ou privilégio), poderão sentir-se injustiçados, especialmente se gostariam de obter o mesmo tratamento para si mesmos (por exemplo, horas de trabalho flexíveis) (McLaughlin, Bell & Stringer 2004).

McLaughlin, Bell & Stringer, 2004 referem que não é o tipo de deficiência que afeta diretamente a aceitação e sim os atributos que as pessoas associam à deficiência. Ou seja, inicialmente o tipo de deficiência afeta o estigma que, por sua vez, afeta a aceitação. “Assim, se a perceção do estigma pode ser mudada, os benefícios imediatos para a aceitação e inclusão dos trabalhadores com deficiência podem resultar” (Stone & Colella’s, 1996 referido por McLaughlin, Bell & Stringer 2004, p. 308)

2.4.2 Locais de Trabalho Acessíveis

Existe legislação que impõe aos empregadores a obrigação de fazer ajustes razoáveis na adaptação das pessoas com deficiência ao seu posto de trabalho para que estas não sejam colocadas em desvantagem. É sensato preparar condições de trabalho e especificações necessárias para todos os candidatos aos cargos que a empresa pretende recrutar (Godfrey, 2012).

Cabendo aos empregadores o ónus de prova, para não serem alvo de praticarem discriminação, cabe-lhes provarem que fizeram de tudo para proporcionarem condições de acessibilidade nas suas empresas que permitam a empregabilidade de pessoas com deficiência.

Rosser (2008) explica alguns dos ajustes que os empregadores devem fazer:

- Melhorar o acesso às instalações ou modificar o *layout* da empresa;

- Alterar o horário de trabalho para as pessoas com deficiência, se necessário;
- Permitir que a pessoa com deficiência possa ausentar-se durante as horas de trabalho para a avaliação de reabilitação ou tratamento;
- Dar formação adequada;
- Adquirir ou modificar equipamentos (cadeiras, secretárias, ou mesmo *software*);
- Modificar as instruções ou manuais de referência para torná-los acessíveis a todos (por exemplo, colocá-los também em Braille);
- Melhorar a comunicação (por exemplo, colocar um intérprete de língua gestual se o empregado possuir deficiência auditiva);
- Proporcionar supervisão adequada.

Em Portugal, o Governo, através do Instituto de Emprego e Formação Profissional, promoveu uma política de *Apoios à Integração, Manutenção e Reintegração no Mercado de Trabalho das Pessoas com Deficiência*, sendo que um dos seus apoios é a Adaptação de Postos de Trabalho e Eliminação de Barreiras Arquitetónicas que está estipulado no *Decreto-lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, alterado pela Lei n.º 24/2011, de 16 de junho e pelo Decreto-lei n.º 131/2013, de 11 de setembro*, consistindo em “apoios financeiros aos empregadores que necessitem de adaptar o equipamento ou o posto de trabalho às dificuldades funcionais do trabalhador com deficiência e incapacidade admitido através de contrato de trabalho sem termo ou a termo com a duração mínima inicial de 1 ano, bem como eliminar obstáculos físicos que impeçam ou dificultem o acesso do trabalhador ao local de trabalho ou a sua mobilidade no interior das instalações”(IEFP).⁴

2.4.3 Políticas Inclusivas para as Organizações

Os empregadores têm algumas preocupações na contratação das pessoas com deficiência. Lengnick-Hall, Gaunt & Kulkarni (2008) dão alguns exemplos das limitações que são mais frequentes nestes trabalhadores:

⁴ Consulta disponível no anexo III – Capítulo III - Secção VI do Decreto-lei n.º 290/2009, de 12 de outubro

- Pessoas com deficiência podem não ter qualificação profissional adequada;
- As pessoas com deficiência não podem executar tarefas fisicamente exigentes;
- Pessoas com deficiência serão menos produtivas do que os trabalhadores sem deficiência;
- Os custos associados com as pessoas com deficiência incorrem em maiores custos de cuidados de saúde do que com aqueles que não possuem deficiência;
- Acomodações razoáveis são difíceis e caras de implementar;
- Pessoas com deficiência têm mais acidentes e colocam mais problemas de segurança do que os trabalhadores sem deficiência;
- Alguns trabalhadores sem deficiência podem reagir negativamente a trabalhar com pessoas com deficiência;
- Os clientes podem reagir negativamente aos empregados com deficiência, afetando a lucratividade da empresa;
- O medo do desconhecido, por exemplo, saber como comunicar e como tratar os trabalhadores com deficiência.

Estas limitações podem ser minimizadas se existirem algumas políticas inclusivas que ajudem os empregadores a ultrapassar estas preocupações em relação às pessoas com deficiência, para que estas possam ter mais oportunidades e a sua inserção no mercado de trabalho seja mais fácil.

Hyland & Rutigliano (2013) referem cinco práticas que as organizações deviam cumprir para ajudar a criar um ambiente mais inclusivo para todos, especialmente para os trabalhadores com deficiência.

1 - Incluir a deficiência na diversidade de políticas e programas dentro das organizações. Normalmente são poucas as organizações que têm políticas ou programas específicos para pessoas com deficiência. Se existir inclusão destas pessoas nas políticas e programas das organizações, então poder-se-á dizer que a sua consciencialização está a aumentar e que estão a promover internamente a inclusão.

2 - Identificar e remover obstáculos para os trabalhadores com deficiência. A maioria das empresas possui programas excelentes para atrair, reter e desenvolver a sua força de trabalho, mas, por vezes, esses programas poderão apresentar problemas para os

trabalhadores com deficiência. Garantir que não existem quaisquer obstáculos para trabalhadores com deficiência permite a existência de culturas inclusivas e solidárias.

3– Realizar pesquisa e avaliar as atitudes. Ainda existe um número pequeno de trabalhadores com deficiência e as organizações sabem relativamente pouco sobre as suas experiências, necessidades e desafios no trabalho. Assim, as organizações devem considerar nas suas pesquisas a inclusão de características demográficas relacionadas com a deficiência. Os dados podem ser usados para investigar lacunas, explorar necessidades e desafios de funcionários que possuam uma deficiência.

4 – Capacitar os funcionários com deficiência. Usar a tecnologia para igualar os trabalhadores com deficiência. O reconhecimento de *software* e os teclados alternativos podem ser exemplos de ajudas que os funcionários com deficiência necessitem para melhorar o seu potencial. Os grupos de afinidade, redes de pares e de *coaching* também podem ser usados para ajudar os funcionários com deficiência a criarem conexões dentro da organização.

5– Estabelecer metas e monitorizar o progresso. Isto é uma forma poderosa de traduzir uma estratégia de deficiência em realidade. Recorrendo a uma abordagem *Balanced Scorecard*, os objetivos podem ser usados para conduzir a melhorias numa série de áreas críticas, como por exemplo: a contratação, a promoção, a retenção e o desempenho. Assim, pretende-se que num curto espaço de tempo (três anos sensivelmente), as organizações sejam capazes de diminuir drasticamente a discrepância de atitude entre os funcionários com deficiência e os que não possuem qualquer deficiência.

O empregador deve sempre nomear o candidato mais qualificado e adequado, independentemente da sua deficiência, aquando de um processo de recrutamento. O que acontece muitas vezes é que o facto de uma pessoa possuir uma deficiência é razão para ser considerada numa posição desvantajosa ou pouco produtiva. Estes pensamentos conduzem a comportamentos de discriminação aos quais os empregadores têm de reagir com bastante cautela, explicando a razão pela qual estes candidatos não foram recrutados, devendo pensar cuidadosamente na sua justificação. Isto porque, se as pessoas não seleccionadas tiverem consciência que foram discriminadas por alguma

razão, podem apresentar queixa a um tribunal de trabalho. Os entrevistadores devem preparar-se cuidadosamente para entrevistas, garantindo que estão conscientes da sua responsabilidade, de modo a evitarem a discriminação a todos os níveis. As organizações devem considerar a preparação de uma política de igualdade em que os entrevistadores recebem formação antes da realização de entrevistas. Também seria sensato preparar uma lista de perguntas para serem feitas a cada candidato. Essas perguntas, e quaisquer outras que venham a ser feitas durante a entrevista, devem ser equilibradas, justas e, de modo geral, aplicadas a todos os candidatos (Godfrey, 2012).

William-Whitt & Taras (2010: 534) referido por (Foster & Wass, 2013) defendem ainda que "os empregadores devem fazer mais do que tentar encaixar alguém que está inativo com deficiência num posto de trabalho projetado para alguém que não o é". O que se constata é que muitas vezes os empregadores não fazem isso.

Note-se que a legislação sobre a deficiência contém duas disposições que poderiam, em *teoria*, facilitar soluções flexíveis. A primeira é o dever de fazer ajustes ao local de trabalho. A segunda é o dever dos empregadores de garantir que as políticas organizacionais, práticas e critérios, não coloquem os funcionários com deficiência numa "desvantagem substancial". Em relação à primeira disposição, o empregador pode justificar a sua não-aceitação em fazer ajustes por razões operacionais, ou com base num custo proporcional à empresa, o que poderá ser moroso e dispendioso em termos de tempo e recursos.

Um outro ponto prende-se com o facto das pessoas com deficiência ficarem em desvantagem no mercado de trabalho, uma vez que se os postos de trabalho são concebidos em torno de normas para pessoas sem deficiência, as pessoas com deficiência nunca se vão enquadrar organizacionalmente. Estas são diferentes, necessitando de um tratamento distinto, algo que muitas vezes pode confundir os gestores e conduzir a um conflito ideológico quando se trata de "conceitos liberais de igualdade" (Foster, 2007 referido por Foster & Wass, 2013).

Em Portugal, o Governo, através do Instituto de Emprego e Formação Profissional, promoveu o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade, criando a medida do *Emprego Apoiado*, estipulado no *Decreto-lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, alterado pela Lei n.º 24/2011, de 16 de junho e pelo*

Decreto-lei n.º 131/2013, de 11 de setembro, consistindo: “no exercício de uma atividade profissional com enquadramento adequado e apoios especiais por parte do Estado ou na realização de atividades socialmente úteis, visando o desenvolvimento de competências relacionais, pessoais e profissionais que facilitem a transição das pessoas com deficiência e incapacidade, quando possível, para o regime normal de trabalho (IEFP).⁵

2.4.4. Diferenças Salariais

A questão do salário relativamente à contratação de uma pessoa com deficiência, ou mesmo como trabalhador temporário ou efetivo numa empresa, é um tema que tem vindo a ser debatido ao longo dos anos. Normalmente, e porque os trabalhadores com deficiência são associados a baixa escolaridade e com produtividade inferior, a ideia estereotipada é a de que o seu salário será sempre inferior comparativamente ao de um trabalhador sem deficiência.

Baldwin & Johnson (1995) referido por Malo & Pagán (2012) verificaram, nos seus estudos, que as pessoas com deficiência geralmente ganham menos do que pessoas sem deficiência e que cerca de metade dessa diferença não está relacionada com as características dos trabalhadores nem com diferenças na produtividade.

Já Malo & Pagán (2012) afirmam que trabalhadores cuja atividade diária na organização não fica comprometida pela sua deficiência, ou seja, têm a mesma produtividade que um trabalhador sem deficiência, não possuem diferenças salariais. Denotam apenas que quando existem efetivamente diferenças salariais, isso deve-se às características dos trabalhadores, ou seja, a diferenças de produtividade entre eles.

Estes autores concluíram que existem novas evidências relativamente ao que havia sido constatado na literatura, alertando contra a ideia inicial de que pessoas com deficiência sofrem discriminação salarial com base em preconceitos dos empregadores, a menos que a sua deficiência afete gravemente o rendimento da sua atividade diária.

⁵ Consulta disponível no anexo III – Capítulo IV do Decreto-lei n.º 290/2009, de 12 de outubro

Neste caso, os autores não rejeitam a existência de discriminação salarial, propondo que sejam criadas medidas para aumentar a produtividade das pessoas com deficiência, de modo a aumentar os seus salários, ou seja, apelam à criação de medidas no combate à discriminação de pessoas com deficiências graves para ajudá-las a auferir mais rendimentos e a superar as suas dificuldades nas atividades diárias (tais como: instalações técnicas, apoio pessoal, equipamentos apropriados, etc.) (Malo & Pagán, 2012).

2.4.4.1 Pessoas com Limitações Funcionais

Os trabalhadores com limitações funcionais vistos através da natureza das suas limitações e do tipo de trabalho que possuem podem ser, por exemplo, trabalhadores com limitações de mobilidade, tão produtivos quanto os trabalhadores sem deficiência em empregos sedentários. Porém, os mesmos trabalhadores empregados em funções que exigem movimento ao redor do local de trabalho podem ser consideravelmente mais lentos na realização de tarefas (menos produtivos) (Baldwin & Johnson, 2006 referido por Baldwin & Choe, 2014b).

Em estudos realizados nos EUA com o objetivo de explorar as diferenças salariais em homens e mulheres com deficiência física, os resultados sugerem que pessoas empregadas com deficiências físicas recebem salários pelo menos iguais à sua produtividade esperada no trabalho, contudo, a discriminação pode ocorrer no processo de seleção de entrada para determinar a força de trabalho (Baldwin & Choe, 2014b).

Baldwin & Choe (2014b) concluem que a maior parte da diferença salarial observada entre trabalhadores com e sem deficiências físicas é explicada por diferenças em educação/formação, pelas suas diferentes limitações funcionais, pela distribuição de trabalho que cada um possui e por características que determinam a decisão de emprego. Apenas uma pequena fração da diferença salarial é inexplicável e potencialmente atribuída à discriminação, sendo as mulheres as mais afetadas.

2.4.4.2. Pessoas com Limitações Sensoriais

As deficiências sensoriais condicionam em grande medida o processo de recrutamento uma vez que afetam as funções básicas de comunicação. Neste sentido, torna-se perceptível que os indivíduos possuidores de distúrbios sensoriais poderão ter também

maior dificuldade em alcançar uma maior produtividade laboral, uma vez que a mesma pode ser afetada pelas suas limitações (Brault, 2008 referido por Baldwin & Choe, 2014a).

O estigma e a discriminação contra as pessoas com deficiências sensoriais são fomentados por estereótipos que as veem como confusas, infantis, dependentes, com menos inteligência e até mesmo perigosas (Boyle, 2009; Klein 2004; McCaughey & Strohmer 2005 referido por Baldwin & Choe, 2014a).

Os resultados adversos do emprego vivido por trabalhadores com deficiências sensoriais são certamente explicados, pelo menos em parte, pelos efeitos negativos da sua baixa capacidade de comunicação sobre a produtividade do trabalhador, visto as interações serem feitas com pessoas que têm dificuldade em ouvir, ver ou falar (Westbrook, Legge & Pennay 1993 referido por Baldwin & Choe, 2014a). A intensidade do estigma é forte o suficiente para sugerir que os trabalhadores com deficiências sensoriais possam estar sujeitos à discriminação no mercado de trabalho e, ainda que não existam estudos empíricos, têm sido aplicados métodos econométricos rigorosos para estimar o impacto potencial da discriminação, especificamente neste grupo (Baldwin & Choe, 2014a).

Baldwin & Choe (2014a) concluem que um terço da diferença salarial entre homens, com e sem deficiências sensoriais, é potencialmente atribuído à discriminação, mas menos de um décimo do diferencial de salário para as mulheres pode ser atribuído à discriminação. “Os resultados estão em nítido contraste com o nosso estudo prévio de trabalhadores com deficiência física, em que encontramos maior evidência de efeitos de discriminação potencial para as mulheres do que para os homens” (Baldwin & Choe 2014a) p. 122)

2.5 Quadro legislativo

Iniciou-se em 1974, no âmbito da ONU (Organização das Nações Unidas), uma resolução sobre os direitos das pessoas com deficiência. Esse documento sublinhava que as pessoas com deficiência possuíam os mesmos direitos e as mesmas responsabilidades de uma pessoa sem deficiência. O ano de 1981 foi designado como o Ano Internacional do Deficiente, fator que deu origem a diversas medidas nesta matéria. Em 1993 foi adotada pela ONU um documento intitulado *Normas para a Igualdade de*

Oportunidades para as Pessoas com Deficiência, estabelecendo que “as necessidades de todos e de cada um tenham igual importância, que essas necessidades sejam a base do planeamento das sociedades e que todos os recursos sejam utilizados de forma a garantir a cada indivíduo uma igualdade de participação na sociedade” (MSSS, 2012).

As medidas foram sendo instituídas pela UE (União Europeia) ao longo dos anos e assentes em três vertentes: na legislação de anti-discriminação, na legislação de supressão de barreiras arquitetónicas e na integração das questões da deficiência no amplo leque de políticas comunitárias, com vista a facilitar a inclusão ativa de pessoas com deficiência e incapacidades.

A Comissão Europeia, numa Conferência Europeia de Ministros, em 2003, instituiu o PAIPDI (Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade) tendo como principal objetivo “levar à prática uma nova geração de políticas que promovam a inclusão social das pessoas com deficiência ou incapacidade”, de modo a encaminhar as pessoas com deficiência a melhorar a sua qualidade de vida na Europa, de 2006 a 2015 (MSSS, 2012).

Em linha com o que foi mensurado pelo MSSS (2012), a primeira legislação sobre a deficiência em Portugal remonta a 1971 com a Lei n.º 6/71, de 8 de Novembro, que promulgou as bases relativas à reabilitação e integração social de pessoas com deficiência. Porém, esta lei não era de todo uma mais-valia, podendo mesmo dizer-se que antes de 1974 existia uma ausência de políticas voltadas para os cidadãos com deficiência, bem como uma lacuna por cobrir. Assim, apenas após a Constituição da República aprovada em 1976 “é que a questão da deficiência ganha relevância social, representando uma mudança ampla na conceção do papel do Estado no que respeita à proteção e ao apoio às pessoas com deficiência”(MSSS, 2012 p.14)

Uns anos mais tarde, a Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (Lei n.º 9/89 de 2-5, revogada pela atual Lei 38/2004)⁶,

⁶ Consulta disponível no anexo III

promove a igualdade de oportunidades no que respeita à educação, formação, emprego/trabalho e aprendizagem ao longo da vida. Promove ainda um princípio denominado como “sociedade para todos”, que prevê a eliminação de barreiras e da adoção de medidas que visem a plena participação da pessoa com deficiência na vida ativa (MSSS, 2012).

Pode-se concluir que numa perspetiva de discriminação a legislação portuguesa se enquadra na ação afirmativa, prevendo determinadas ações específicas que se podem considerar inspiradas nos princípios da engenharia social: tratamento preferencial de grupos desfavorecidos; inversão do ónus de prova cabendo ao empregador provar que a diferente representação não é resultado de discriminação; e um programa estabelecendo metas de correção da situação (quotas). Apesar de esta perspetiva ter como objetivo corrigir as desigualdades entre grupos sociais existentes na sociedade, poderá levar à estigmatização dos beneficiários; ao indivíduo não considerado enquanto tal, com os seus méritos próprios, mas enquanto membro de um grupo social, reforçando a segregação; e a implementação ser acompanhada de uma enorme controvérsia (Cabral-Cardoso, 2003).

Em suma, apesar das pessoas com deficiência ainda sofrerem com estereótipos e preconceitos dentro das sociedades, tem-se assistido a uma evolução na história. Deste modo, elas vão obtendo força em alguns países do mundo, fator que motiva a existência, ou pelo menos previsão e estruturação de políticas, práticas e estratégias que conduzem à integração destas pessoas no meio laboral.

Todavia, são escassos os estudos conclusivos relativos a esta temática. Essencialmente pela sensibilidade do tema e do facto de afetar apenas uma quota mínima da população, esta área permanece um pouco ignorada ou esquecida.

Com a revisão de literatura concluída, apesar de abordar temas importantes, existe uma necessidade de estudos mais intensivos, abrangendo todo o tipo de deficiências e direcionados para o mercado de trabalho, especialmente em contexto português.

CAPITULO 3 – Questões de Investigação e Metodologia

3.1 Questões de partida

De acordo com os últimos dados recolhidos pelo Instituto Nacional de Estatística (Censos 2011), em Portugal as pessoas com deficiência representam 18% da população total (que se reflete em 1 740 505 pessoas com algum tipo de deficiência). A população ativa das pessoas com deficiência, determinada pelas pessoas que estão aptas ao exercício da atividade, estando atualmente empregadas ou desempregadas, ronda as 384 129 contra as 1 356 376 que pertencem à população inativa, onde se enquadram os estudantes, domésticos, reformados/pensionistas, incapacitados permanentes e outros casos.

Neste objeto de estudo interessam-nos os desempregados com algum tipo de deficiência. Estes representam cerca de 20% da população ativa, percentagem relativamente baixa, mas muito significativa, visto que se trata de 73 715 pessoas desempregadas devido, maioritariamente, a fatores como a discriminação e a falta de acessibilidades e/ou oportunidades no mercado de trabalho português.

Deste modo, pretende-se um estudo aprofundado e transversal das vivências das pessoas com deficiência, bem como das práticas levadas a cabo pelos empregadores. Esta dissertação de mestrado teve como questão de partida a vontade de contribuir para:

- Explorar e aprofundar o conhecimento das situações e práticas discriminatórias relativamente ao emprego de pessoas com deficiência;
- Identificar aspetos que podem ser melhorados ajustando as políticas e práticas de gestão de recursos humanos à contratação e integração de pessoas com deficiência;
- Revelar os impedimentos que as pessoas com deficiência identificam em recrutamentos ou acesso ao emprego;
- Compreender os comportamentos das entidades empregadoras relativamente à integração de pessoas com deficiência;

Em suma, pode dizer-se que a ambição inicial consistia em obter conclusões que pudessem contribuir para uma melhor compreensão desta temática, bem como o

levantamento de uma maior quantidade de questões sobre esta problemática que permita uma reflexão mais profunda relativamente à condição a que as pessoas com deficiência estão sujeitas e reconhecer as dificuldades das pessoas com deficiência no acesso ao mercado de trabalho. O objetivo último deste trabalho é a alteração da forma de pensar e agir de grande parte dos profissionais, nomeadamente, dos Gestores de Recursos Humanos.

3.2 Questão de Investigação

Neste estudo, as questões de investigação para as quais se pretende obter resposta são:

“Como se manifestam os comportamentos discriminatórios no recrutamento de pessoas com deficiência?”

“Que medidas concretas podem ser tomadas para que as pessoas com deficiência não sejam vítimas de discriminação negativa?”

3.3 Metodologia

Na linha do que havia sido feito por Raposo (2013), procedeu-se a um estudo qualitativo, em que se constituiu uma amostra de pessoas portadores de deficiência e de empresas que empreguem ou que não empreguem trabalhadores com deficiência nos seus quadros. O objetivo deste estudo exploratório é de compreender como se manifestam eventuais comportamentos discriminatórios sobre pessoas com deficiência. Para tanto, são analisados os comportamentos das entidades empregadoras perante trabalhadores, ou apenas possíveis candidatos à sua empresa, portadores de deficiência, que sejam passíveis de ser considerados discriminatórios. São igualmente inquiridas pessoas com deficiência congénita ou adquirida, procurando explorar as suas experiências laborais ou enquanto candidatos a um posto de trabalho. Em ambos os casos, procura-se identificar e compreender as dificuldades de acesso e de integração que possam ser atribuídas à sua condição.

A população-alvo “é constituída por todos os elementos sobre os quais se deseja obter um determinado conjunto de informações” (Hill e Hill, 2002 referido por Raposo, 2013).

Deste modo, a população-alvo, no caso dos empregadores, foi constituída por empresas a nível de Portugal Continental, privadas, independentemente da sua dimensão e setor

de atividade, possuindo ou não trabalhadores com deficiência. No caso dos trabalhadores, a população-alvo é constituída por indivíduos portadores de deficiência. Embora o número de pessoas com deficiência corresponda a 1 740 505 pessoas em Portugal Continental e Arquipélagos (INE, 2011), para o estudo proposto nesta dissertação de Mestrado, importou estudar apenas as pessoas portadoras de algum tipo de deficiência, desempregadas (à procura do 1º emprego ou novo emprego) bem como pessoas empregadas e portadoras de deficiência, com idade igual ou superior a 18 anos e até aos 66 anos (idade atual de reforma), independentemente do seu tipo de deficiência.

3.2.1 Recolha de Dados e Procedimentos

Devido à complexidade do tema e das diferentes variáveis em estudo, as entrevistas foram previamente organizadas mediante os guiões apresentados no Anexo I – Instrumentos de Recolha de Dados. As questões foram definidas de acordo com a revisão de literatura efetuada, assim como com os objetivos do estudo e as questões de investigação que se queriam ver respondidas. As entrevistas foram semiestruturadas, o que permitiu a introdução ou troca da ordem das questões, mediante as respostas do entrevistado. Porém, as questões foram feitas por uma ordem lógica e relevante para o problema em questão.

No começo de cada entrevista, e antes do início das questões, foi pedido ao entrevistado se a mesma podia ser gravada, assegurando que todos os dados seriam anónimos e confidenciais. Foram vários os desafios e problemas na obtenção das entrevistas, nomeadamente nas entrevistas a pessoas com deficiência, na medida que, muitas vezes, as pessoas se mostravam pouco recetivas em colaborar, apesar de ter sido de sua própria iniciativa o contato e a vontade de participar no estudo. Foi também observado que algumas pessoas mostravam agressividade a falar, dando respostas de maneira defensiva. Utilizavam expressões erróneas e não eram politicamente corretas, havendo por vezes uma sistemática prevalência em querer saber da minha vida privada e comparando-me, inclusivamente, com a sua situação pessoal. Como se trata de um assunto que vai diretamente de encontro à situação pessoal do entrevistado e como este interage na sociedade, muitos dos entrevistados dissipavam a direção da entrevista e divagavam, acabando também por não responder às questões pretendidas, perdendo-se a contar um pouco da sua história de vida e de como chegaram àquela situação. A par

disto, alguns entrevistados que não possuíam capacidade de desenvolvimento nas questões que lhes eram colocadas, limitavam-se a dar respostas como “Sim”, “Não”, “Não sei”. Para contornar estas situações e desafios ao longo as entrevistas, tentei manter sempre a imparcialidade, não emitindo opiniões, nem fazendo juízos de valor. Esforcei-me sempre para não influenciar as respostas do entrevistado, tentando apenas obter mais informação se a resposta fosse breve ou sem desenvolvimento. Realizei as questões de forma direta, esclarecendo o entrevistado caso a questão por mim colocada não fosse bem compreendida/interpretada.

Em geral, a amostra relativamente às pessoas com deficiência foi conseguida com bastantes dificuldades, seja em termos de comunicação, como em disponibilidade das pessoas, disposição e abertura para colaborar.

No que concerne às entidades empregadoras entrevistadas, foi denotado algum receio nas respostas às questões colocadas, havendo por vezes alguma hesitação verbal na resposta. Claramente, a realidade da empresa não correspondia ao mencionado pelo entrevistador, isto é, as respostas eram dadas mediante aquilo que o entrevistador queria ouvir, e não propriamente aquilo que o entrevistado pensava ou fazia a respeito. Foi sempre solicitado que fossem pessoas responsáveis pelos Recursos Humanos a darem a entrevista, porém, algumas empresas demonstraram alguma resistência, acabando por ser o/a Assistente Comercial ou Diretor da empresa a fazê-lo.

Para realizar o tratamento da informação recolhida, procedi à transcrição integral de todas as entrevistas, apontando todos os aspetos verbais e não-verbais do entrevistado. Posteriormente foram criados quadros de análise para as informações mais sintéticas (idade, tipo de deficiência, grau de escolaridade, empregado/desempregado) e também quadros com excertos de cada situação, ou tema respetivo a analisar, assim como um levantamento de questões-chave. Tentei abordar essencialmente as questões às quais se pretendia dar maior enfoque, selecionando as respostas mais elaboradas e bem estruturadas, e colocando de parte algumas que haviam ficado em branco por falta de resposta ou que não se enquadravam com o que era solicitado. Não foi utilizado qualquer *software* de análise de dados, uma vez que o número de entrevistas era consideravelmente pequeno.

O tratamento de dados foi um pouco exaustivo devido à quantidade significativa de respostas diversas, fator que tornou morosa a comparação das mesmas.

3.2.3 Entrevistados

A amostra foi construída através de contatos diretos, por e-mail⁷, a entidades empregadoras, não havendo um critério rigoroso de escolha pelas entidades. No total foram contatadas dezasseis empresas de trabalho temporário, não havendo retorno de resposta de nenhuma delas e foram também contatadas trinta e cinco empresas privadas, maioritariamente grandes empresas, tendo-se obtido dez respostas. Porém, apenas sete se mostraram recetivas para a realização de entrevista. Destas sete entrevistas, três foram presenciais, nas instalações das empresas; uma por escrito (a pedido da própria empresa) e três via telefone.

As três empresas que responderam e não estavam recetivas para entrevista presencial, apresentaram as seguintes justificações:

“Neste momento a “empresa x” está a passar por um processo de reestruturação de atividades, pelo que o tempo disponível está bastante limitado para podermos colaborar no seu estudo.”

“A “empresa y” não possui trabalhadores com deficiência, nem obteve até ao momento contato com candidatos com algum tipo de deficiência, pelo que não possuímos experiencia suficiente para falar sobre este tema.”

“A “empresa z” tem recebido vários pedidos de colaboração em estudos académicos e neste momento não há colaboradores disponíveis que possam dedicar tempo a este assunto.”

Dos contatos estabelecidos e das ilações que consegui retirar, essas empresas poderão não ter respondido nem demonstrado vontade em colaborar, essencialmente devido ao facto de não possuírem trabalhadores com deficiência e, por isso, terem algum receio de falar sobre este tema, nomeadamente as grandes empresas. Outras razões poderão estar relacionadas com o facto de estas empresas não terem experiência e mostrarem um certo desconhecimento sobre “a pessoa com deficiência” ou “deficiência”, ou mesmo com falta de tempo devido aos inúmeros pedidos de colaboração em estudos académicos.

⁷ Pode ser consultado no anexo I

Relativamente à amostra das pessoas com deficiência, esta foi obtida através de contatos com associações direcionadas para pessoas com algum tipo de deficiência, tendo-se enviado um e-mail⁸ a pedir a colaboração e posterior divulgação aos seus associados/afiliados. No total foram contactadas dez associações, sendo que apenas quatro se mostraram recetivas em colaborar e ajudar no processo de obtenção das pessoas necessárias.

Deste modo, foram contactadas pelas quatro associações aproximadamente⁹ 1280 pessoas, através de e-mail e rede social. Deste número, apenas 47 responderam e mostraram vontade em participar no estudo, porém, 19 desistiram durante o processo de contato e combinação de data e hora para realização de entrevista e apenas a 28 pessoas se conseguiu realizar a entrevista com sucesso. Destas entrevistas, 7 foram presenciais (em locais escolhidos pelos entrevistados); 16 via telefone, devido essencialmente ao facto dos entrevistados morarem no centro e sul do país; 3 via *skype* (com som e/ou imagem) e 2 por escrito, a pedido dos entrevistados, por terem dificuldades de audição.

Sistematizando a informação:

Entrevistados	Pedido	Respostas	Não responderam	Participaram
Empresas	51	10	41	7
Associações	10	4	6	–
Pessoas com deficiência	1280	47	1233	28

Tabela 1 – Tabela Demonstrativa da Participação no Estudo

⁸ Pode ser consultado no anexo II

⁹ O termo “aproximadamente” advém do facto de uma das associações que divulgou o estudo e conseqüente pedido de colaboração, tê-lo feito na rede social *Facebook*, através da sua própria página, em que possuem 268 amigos, mas sendo incerto o número de pessoas que chegaram a ter conhecimento da publicação.

Género de entrevistas				
	Pessoas com deficiência empregadas	Pessoas com deficiência desempregadas	Empresas	Total
Presencial	5	2	3	10
Telefónica	10	6	3	19
<i>Skype</i>	1	2	–	3
Escrita	1	1	1	3
Total	17	11	7	35
Total de Pessoas com deficiência	28			

Tabela 2 – Tabela Demonstrativa do Género de Entrevista Efetuadas

As entrevistas decorreram entre fevereiro e abril de 2014. A sua duração média foi de aproximadamente 30 minutos, sendo que a duração mínima foi 12 minutos e a máxima 67 minutos. No total (conforme tabela 2) foram realizadas 10 entrevistas presenciais; 19 entrevistas por telefone, em que o custo da chamada ficou sempre a meu cargo (excecionalmente duas empresas que preferiram ser elas próprias a ligar); 3 via *skype*, também pelo facto dos entrevistados residirem/trabalharem no centro/sul do país; e por fim, 3 via escrita, como já referido, a pedido dos entrevistados, tendo-se enviado um guião de entrevista com todas as questões previamente semiestruturadas por e-mail, e posteriormente, o entrevistado remeteu de volta com as respostas. Foi previamente combinado que posteriormente ao envio das respostas, e em caso de dúvidas, o entrevistador poderia novamente contactar o entrevistado para melhor esclarecer a resposta. Numa das entrevistas a pessoas com deficiência isso aconteceu e tudo foi devidamente esclarecido. No total foram realizadas 35 entrevistas.

CAPITULO 4 – Resultados do Estudo

Neste capítulo são apresentados, em primeiro lugar, os resultados recolhidos junto das pessoas com deficiência. Seguidamente serão analisadas os resultados recolhidos junto das entidades empregadoras. Posteriormente com a análise efetuada realizar-se-á uma discussão integrada dos dois blocos de resultados.

4.1 Caraterização das pessoas com deficiência entrevistadas

4.1.1 Dados Sociodemográficos

A tabela 3 mostra a análise das variáveis sociodemográficas (sexo, idade e habilitações literárias).

Sexo	Pessoas com deficiência empregadas	Pessoas com deficiência desempregadas	Total
F	8	4	12
M	9	7	16
Total	17	11	28
Idade			Total
20-25	1	1	2
26-30	1	3	4
31-35	5	2	7
36-40	3	3	6
41-45	5	1	6
46-50	1	1	2
51-60	1	–	1
Total	17	11	28
Habilitações Literárias			Total
6º ano	–	–	–
9º ano	1	1	2
12º ano	10	6	16
Ensino Sup.	6	4	10
Total	17	11	28

Tabela 3 – Caraterização Sociodemográfica

Como é indicado na tabela, verifica-se que não existem distorções dignas de nota na distribuição dos entrevistados por sexo, idade ou habilitações literárias. Com efeito, a amostra é relativamente equilibrada em termos de sexo, visto que 43% são mulheres e 57% são homens. É todavia maior a diferença entre mulheres empregadas (67%) e mulheres desempregadas (33%), do que entre homens empregados (56%) e homens desempregados (44%). Tais dados podem explicar-se tendo em conta a revisão de literatura efetuada, onde se concluiu que os homens, por terem o estereótipo de “forte e resistente” associado à masculinidade na sociedade, podem ser mais vulneráveis na procura de emprego devido à sua deficiência e, conseqüentemente em obterem sucesso na aquisição de um posto de trabalho.

Relativamente à idade, apesar de serem incluídos indivíduos de todas as faixas etárias, denota-se uma prevalência nas faixas etárias de 31-35, 36-40 e 41-45, com 19 entrevistados num total de 28. As faixas etárias entre os 20-25 e os 26-30 apresentam um menor número de entrevistados (6 em 28), o que pode levar a concluir que as pessoas nestas idades ainda estão em fase de estudos, ou também porque é uma idade onde existe mais dificuldade em integrar o mercado de trabalho, devido à falta de experiência. As idades compreendidas entre os 46-50 e os 51-60 mostram igualmente um menor número de entrevistados (3 em 28), evidenciando que, tal como acontece com pessoas sem deficiência, estas são idades críticas para a obtenção de um emprego, ainda mais porque muitas vezes o estado de saúde das primeiras agrava-se, vendo-se obrigadas a reformarem-se ou retirarem-se da procura de emprego e do meio laboral.

Em relação às habilitações literárias dos entrevistados, conclui-se que estamos perante um leque bastante escolarizado, na medida que 57% dos entrevistados têm o 12º ano e 36% o ensino superior. Apenas 7% tem o 9º ano e ninguém apenas com o 6º ano foi entrevistado. Pode-se tirar como ilação principal que as pessoas com deficiência vêm-se muitas vezes barradas à entrada do mercado de trabalho e apostam na sua formação/escolaridade. A tabela 37 do Anexo IV, relativamente ao ano em que o último grau de escolaridade foi obtido, diz-nos essencialmente que o 12º ano é concluído aquando da frequência normal no ensino (maioritariamente as pessoas completaram o seu ensino há mais de 10 anos, altura em que finalizaram o seu grau de escolaridade atual). No que respeita ao ensino superior, os resultados demonstram que a aposta tem

sido feita nos últimos anos. Mesmo assim, ainda existem quatro casos de entrevistados que adquiriram recentemente o seu grau de escolaridade (mais especificamente, um o 9º ano, dois o 12º ano e um a licenciatura), alegando que “foi necessário” para lhes facilitar a entrada no mercado de trabalho ou para adquirirem um estatuto mais elevado dentro da organização onde trabalham.

Apesar de não se tratar de uma amostra representativa, o conjunto de entrevistados não corresponde ao pressuposto nas análises da APD (Associação Portuguesa de Deficientes) e da OED (Operação de Emprego para Pessoas com Deficiência) segundo as quais as pessoas com deficiência possuem baixas habilitações literárias e que isso é um dos motivos para a exclusão destas no acesso ao mercado de trabalho (Plural & Singular, 2013).

Admite-se que essa análise seja correta e que isso aconteça com bastante regularidade, na medida que muitas vezes as pessoas com deficiência vêm-se barradas quando tentam frequentar escolas, seja por falta de acessibilidades ou de transporte. Todavia, na elaboração deste estudo decidi contatar associações das quais, pelo menos uma presta essencialmente formação aos seus clientes (CRPG), razão pela qual consegui obter um leque de pessoas com maior escolarização.

4.1.2 Tipo de Deficiência

Relativamente ao tipo de deficiência, detetaram-se deficiências congénitas ou adquiridas, discriminadas na tabela 4, onde se englobam os quatro tipos de deficiência abordados na revisão de literatura. Maioritariamente foram entrevistados indivíduos com deficiências físicas (15), deficiências sensoriais (5) ou mistas (6) e, por fim, com deficiências cognitivas (2).

Deficiência	Pessoas com deficiência empregadas	Pessoas com deficiência desempregadas	Total
Cognitiva	1	1	2
Física	10	5	15
Sensorial	3	2	5
Mista	3	3	6
Total	17	11	28

Tabela 4 – Tipos de deficiência dos entrevistados

4.1.3 Situação face ao emprego

Conforme verificado nas tabelas anteriores, foram entrevistadas 17 pessoas empregadas (em situação efetiva ou precária de emprego) e 11 pessoas desempregadas.

4.1.3.1 Entrevistados Empregados

As pessoas empregadas estão nas situações descritas na tabela 5. Deduz-se que em situação precária de emprego encontram-se 7 dos entrevistados e 10 encontram-se efetivos ou com uma relação de emprego considerada “segura”. Destes 10 entrevistados, 4 estão em empresas públicas e 5 em empresas privadas, havendo ainda uma pessoa por conta própria.

Situação Profissional	Pessoas Empregadas
Contrato a termo	3
Contrato por tempo indeterminado	9
Estágio não remunerado	2
Contrato Emprego- Inserção	1
Estágio profissional	1
Empreendedor/a	1
Total	17

Tabela 5 – Situação Profissional dos Entrevistados

As áreas de trabalho são variadas, tais como:

Carpintaria
Operador/a de <i>Call-Center</i>
Administrativo/a
Designer gráfico
Secretariado
Economista
Telefonista
Informática/Multimédia
Controller Interno
Educação
Artesanato
Analista de Sistema/Programador

Tabela 6 – Áreas de Trabalho dos Entrevistados

É positivo concluir que são diversas as áreas nas quais as pessoas com deficiência exercem funções.

4.1.3.2 Entrevistados Desempregados

Dos 11 entrevistados desempregados, 6 estão à procura do 1º emprego, tendo feito até ao momento apenas estágios não remunerados. Alguns estão à procura de novo emprego. Porém, constatou-se nestas entrevistas que algumas pessoas dizem estar à procura de emprego, mas não o procuram efetivamente, como pode constatar-se por algumas das respostas obtidas às questões 9 (“*Se está à procura de emprego, há quanto tempo está à procura?*”), 10 (“*Com que regularidade envia candidaturas?*”) e 15 (“*Tem ido a muitas entrevistas?*”) do guião da entrevista a pessoas com deficiência atualmente desempregadas (Anexo I):

“Estou à procura do meu 1º emprego há 5 anos. Estou inscrita no centro de emprego. (...) Procuo às vezes na Internet ofertas, mas a maior parte é para Lisboa. No Norte tem pouca oferta. Envio pelo menos uma candidatura por mês. (...) A última entrevista que fui, foi há 2 anos.” (Mulher, 28 anos, 12º ano de escolaridade, deficiência física)

“Estou à procura de novo emprego desde 2009. (...) O envio de candidaturas depende do mês. Tanto posso enviar 10 como não enviar nenhuma. (...) Não tenho ido a entrevistas.” (Homem, 43 anos, 12º de escolaridade, hemiparesia direita)

“Estou à procura do meu 1º emprego há muitos anos. (...) Não envio candidaturas. Estou inscrito no centro de emprego, mas nem sei se ainda estou ativo. Tinha lá uma doutora que me enviava ofertas de vez em quando, mas nunca nenhuma me interessava. Também cheguei a ver ofertas no NetEmpregos, mas pediam sempre com experiência, então desisti de procurar lá. (...) Não tenho ido a entrevistas.” (Homem, 37 anos, 9º ano de escolaridade, deficiência cognitiva)

“Estou à procura de emprego há algum tempo. (...) Raramente vejo anúncios na Internet. Estou inscrito no centro de emprego. (...) Já cheguei a ir a uma ou duas entrevistas, mas só me queriam por causa dos apoios, então não aceitei.” (Homem, 37 anos, 12º ano de escolaridade, distrofia muscular)

“Estou à procura de um novo emprego desde 2007. (...) Não envio candidaturas. Já desisti. Estou inscrita no centro de emprego. Cheguei a falar com Universidades e Juntas de Freguesia a ver se me davam oportunidade, mas nunca me chamaram (...) Nunca fui a entrevistas.” (Mulher, 31 anos, 12º ano de escolaridade, deficiência física)

“Não envio candidaturas. (...) Não tenho muita sorte com os trabalhos. Também tenho uma maneira de ser complicada. No último trabalho desentendi-me com o patrão. Tive um acidente que me colocou nesta situação e quando se passa por algo assim tão grave e se fica à beira da morte, começamos a encarar as coisas de outra forma. Atualmente vivo como se tivesse tido uma segunda oportunidade e não quero ninguém a mandar em mim. Procuro emprego, mas tento mais fazer um trabalho próprio em casa. Não tenho nenhum projeto atualmente, mas estou a pensar criar algo.” (Homem, 30 anos, licenciado, hemiparesia esquerda)

O que se percebe destes excertos é que, na prática, as pessoas acomodam-se à sua situação, talvez por auferirem um apoio social concedido pelo Estado e por terem tentado algumas vezes efetuar procura de emprego e não terem tido sucesso, ou as circunstâncias não terem corrido bem. Porém, duas pessoas afirmam procurar ativamente emprego, enviando candidaturas regularmente, mas sempre sem sucesso.

Alegam ter ido a algumas entrevistas, mas que pelo seu perfil ou aparência/deficiência nunca são selecionadas.

“O motivo pelo qual nunca sou selecionada deve-se à minha situação, claramente.

Quando não coloco foto no currículo chamam-me muitas vezes para entrevistas. Quando coloco nunca me chamam. E quando vou às entrevistas inventam sempre uma desculpa de que afinal o meu perfil não enquadra o pretendido.” (Mulher, 33 anos, licenciada, atrofia muscular)

“Tenho ido a algumas entrevistas, mas devido à minha deficiência e idade nunca sou selecionado. Preferem sempre pessoas mais jovens e com um físico melhor.” (Homem, 49 anos, 12º ano de escolaridade, deficiência física)

4.2 Análise da Integração Profissional de Pessoas com Deficiência Empregadas

Quando interpeladas sobre o seu emprego atual, tentou-se perceber como foi a sua integração no seu posto de trabalho atual, nomeadamente se a empresa usufruiu de apoios do IEFP, ou seja adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas e/ou emprego apoiado (Q 11, 12, 13 e 14 do Guião de Entrevista a PCD Empregadas):

Q 11, 12, 13 e 14 – Apoios do IEFP
<i>“A empresa não usufruiu dos apoios do IEFP”</i> (Homem, 35 anos, deficiência cognitiva; Mulher, 48 anos, deficiência auditiva)
<i>“A empresa usufruiu dos apoios do IEFP na minha contratação. Aliás, quando entrei na empresa, esta tinha como política a contratação de pessoas com deficiência, também pelos apoios que eram concedidos. Agora esses apoios acabaram e já não contratam pessoas com deficiência”.</i> (Mulher, 39 anos, Síndrome de Morquio)
<i>“Não foi preciso fazer modificações às instalações.”</i> (Homem, 35 anos, deficiência cognitiva; Mulher, 48 anos, deficiência auditiva; Homem, 34 anos, Paraplégico; Mulher, 37 anos, deficiência visual; Homem, 25 anos, esclerose múltipla; Mulher, 31 anos, Epilepsia e limitação a nível visual e de comunicação; Homem, 41 anos, Paralisia cerebral; Mulher, 42 anos, deficiência motora)

<p><i>“A empresa usufruiu dos apoios do IEFP. Eles já conheciam alguns apoios. O apoio em que me encontro atualmente não - Emprego apoiado. Na questão de modificações de instalações tive apoio da parte deles, não foi preciso apoios. Foram impecáveis.”</i></p> <p>(Mulher, 37 anos, Paraplegia dos membros inferiores)</p>
<p><i>“A empresa usufruiu dos apoios e já os conheciam. Tiveram apoios financeiros por causa das barreiras arquitetónicas que a empresa possuía e de contratação.”</i></p> <p>(Homem, 33 anos, Paralisia cerebral)</p>
<p><i>“Que eu saiba, a empresa só usufruiu do benefício de redução da contribuição para a segurança social.”</i> (Homem, 30 anos, Hemiparesia esquerda)</p>
<p><i>“A empresa teve apoio do IEFP só no meu ano de contratação e o IEFP pagava praticamente o meu ordenado todo.”</i> (Mulher, 42 anos, deficiência motora)</p>

Tabela 7 – Respostas dos entrevistados às questões 11, 12, 13 e 14 do Guião de Entrevista a PCD Empregadas

Apesar de haver casos onde houve contratações sem haver usufruto de apoios por parte do IEFP, são visíveis casos onde não foram precisas modificações às instalações, ou porque o tipo de deficiência não obrigava a tal, ou porque era facilmente superado pelo trabalhador com algum tipo de deficiência, o que permite deduzir que haverá mais facilmente contratações de pessoas com deficiência quando não são necessárias modificações às instalações e/ou equipamentos. Como adiante se verá quando forem analisadas as entrevistas a empresas, foram poucos os relatos em que as empresas fizeram modificações só e apenas para receber pessoas com deficiência. É ainda de referir que relativamente aos 4 casos que estão em setores públicos, em 2 deles foram necessárias adaptações às instalações (sendo que um deles é numa Câmara Municipal e o outro no Ministério da Educação), devido ao facto de serem pessoas portadoras de deficiências físicas e deslocarem-se atualmente em cadeira-de-rodas. Aqui não houve quaisquer problemas de serem colocados acessos e não foi isso que impediu a sua contratação e permanência nos setores. Em quase todos os casos onde estão efetivos em empresas privadas, o benefício para redução de contribuição para a segurança social foi usufruído.

Relativamente à questão 15 que inquirir de que forma as pessoas conseguiram a inserção no seu posto de trabalho, isto é, como se processou o seu recrutamento, constatou-se que são várias as respostas e as formas como entraram:

Q15 – Recrutamento para o posto de trabalho atual
<i>“Foi um concurso público, talvez tenha beneficiado das quotas.”</i> (Homem, 34 anos, paraplégico)
<i>“Procuravam especificamente pessoas com deficiência para o posto de trabalho que precisavam, também pelos apoios que eram concedidos na altura.”</i> (Mulher, 39 anos, síndrome de Morquio)
<i>“Falei com o presidente de uma IPSS aqui da minha área de residência e comecei como voluntária lá. Como estava inscrita no centro de emprego fiz posteriormente um estágio profissional a seguir ao voluntariado e depois houve a possibilidade de prosseguir na instituição na medida de Emprego Apoiado durante 5 anos.”</i> (Mulher, 37 anos, paraplegia dos membros inferiores)
<i>“Estavam a precisar de alguém para desempenhar aquela função, mas resultou de um envio de candidatura espontânea que fiz na altura. Não foi pelos apoios que me contrataram, simplesmente viram o meu currículo e carta de apresentação, gostaram e chamaram-me. Acabei por ficar.”</i> (Homem, 33 anos, paralisia cerebral)
<i>“O dono da empresa era meu conhecido e amigo de um dos meus melhores amigos. Falaram de mim, fui lá falar com ele mais formalmente e no dia seguinte já me estavam a chamar.”</i> (Homem, 25 anos, esclerose múltipla)
<i>“Fiz candidatura espontânea, fui chamada para entrevista, depois fui a uma 2ª entrevista e acabaram por me chamar para este estágio de 3 meses.”</i> (Mulher, 31 anos, epilepsia e limitação a nível visual e de comunicação)
<i>“Fiz uma formação no CRPG e fui fazer um estágio nesta entidade e depois acabei por ficar efetivo.”</i> (Homem, 31 anos, distrofia muscular; Homem, 41 anos, paralisia cerebral)
<i>“Um amigo do meu marido tinha uma empresa e falaram de mim. Chamaram-me para fazer um período experimental e depois fiquei lá a trabalhar.”</i> (Mulher, 42 anos, deficiência motora)

Tabela 8 – Respostas dos entrevistados à questão 15 do Guião de Entrevista a PCD Empregadas

Dois dos casos advieram de candidaturas espontâneas efetuadas (que nem sempre têm uma percentagem tão positiva na escolha de candidatos) que, posteriormente foram chamados a entrevista e selecionados para o posto de trabalho de que a empresa estava a necessitar. Outros dois casos resultaram de formações feitas no CRPG (Centro de

Reabilitação Profissional de Gaia), em que um dos seus principais objetivos é a integração profissional. Assim, encaminharam as pessoas com deficiência para entidades públicas ou privadas para a realização de um estágio de curta duração e, conseqüentemente, essas pessoas, talvez pelo trabalho realizado e capacidades demonstradas, tiveram a oportunidade de integrar os quadros das entidades em questão. Três dos entrevistados admitiram ter ingressado nos seus atuais postos de trabalhos através de amigos/conhecidos, isto é, tiveram uma ajuda particular que funcionou como rampa de lançamento, admitindo que, se calhar, sem isso não teriam conseguido integrar o mercado de trabalho, pelo menos não tão rapidamente. Houve também casos em que as pessoas tentaram falar com chefias e administradores de entidades na tentativa de conseguir algum tipo de integração e de uma possível oportunidade de mostrar o seu valor e potencial. Tudo isto permite concluir que a integração profissional de uma pessoa com deficiência processa-se, por vezes, de uma forma controversa e enviesada, uma vez que é muito difícil que a entrada no mercado de trabalho seja conseguida num processo de recrutamento competitivo que valorize o seu mérito próprio da pessoa ou pelo seu valor profissional e pessoal.

A Q16 procurava saber, sendo o empregador uma empresa pública, se o trabalhador beneficiou das quotas estipuladas na lei.

<i>Q16 – Quotas para pessoas com deficiência</i>
<i>“Cumpriram as quotas de certeza, porque abriram 42 vagas a nível regional, embora não tenha na altura reparado se fui beneficiado ou se entrou mais alguém com deficiência.” (Homem, 34 anos, paraplégico)</i>
<i>“A vaga foi aberta praticamente para mim, pois já estava na Câmara, inicialmente a partir de um estágio feito em protocolo com a minha escola onde conclui o 12º ano e depois estive a recibos verdes. Quando o governo apertou o cinto aos recibos verdes e a função pública teve de abrir vagas nos seus quadros para contratos por tempo indeterminado, foram abertos alguns concursos exclusivamente para casos como o meu.” (Homem, 31 anos, distrofia muscular)</i>

<p><i>“Consegui destacamento para o Ministério da Educação através de uma amiga do meu tempo de faculdade. Nessa altura ainda não se falava de quotas para deficientes. Porém, eu era professora em escolas públicas na altura.” (Mulher, 58 anos, deficiência motora)</i></p>
<p><i>“Não foi através de quotas que ingressei. Fiz uma formação no CRPG que me encaminhou para um estágio na entidade pública onde me encontro e depois abriram uma vaga para eu ingressar nos quadros.” (Homem, 41 anos, paralisia cerebral)</i></p>

Tabela 9 – Respostas dos entrevistados à questão 16 do Guião de Entrevista a PCD Empregadas

Em relação aos entrevistados que estão no setor público (4 casos) constatou-se que apenas um ingressou por intermédio das quotas estipuladas por lei, sendo que os outros três o fizeram de uma maneira indireta. É visível que, perante os casos descritos, as vagas normalmente abertas para concursos públicos já estão previamente estipuladas para alguém que esteja inserido no organismo que abriu o concurso, ou alguém de outro organismo que, possuindo uma relação jurídica de emprego com a função pública, tem prevalência e prioridade nas candidaturas e, conseqüentemente, entrada direta ou facilitada no posto de trabalho requerido.

Fazendo um interface entre o tema das quotas na função pública com as pessoas desempregadas entrevistadas neste presente estudo e, portanto, à procura de emprego, de 11 casos apenas um já fez candidaturas à função pública e concorreu a concursos públicos, tendo participado nos recrutamentos, relatando que:

“Já concorri a vários concursos públicos em que cheguei a ir a testes e entrevistas, mas os lugares já estavam escolhidos ou pessoas que já tinham vínculo com a função pública tiveram prioridade. Apesar de nunca ter referido a minha deficiência quando fiz as candidaturas, senti que houve situações em que fui discriminado. Por exemplo, uma vez fiz uma candidatura a um organismo público-privado para o arquivo clínico. Chamaram-me e realizei os testes iniciais em que fiquei aprovado. Seguidamente, fui à entrevista e o arquivo tinha dossiers do chão até ao teto onde era necessário subir umas escadas para alcançar dossiers mais altos. Como tenho deficiência músculo-esquelética, e apesar de andar muito bem e fazer uma vida normal, a entrevistadora achou que eu não iria conseguir subir as escadas e chegar aos dossiers mais altos e,

por isso, selecionou um jovem sem deficiência nenhuma e disse-mo claramente.”

(Homem, 49 anos, 12º ano de escolaridade, deficiência física)

Dos outros 10 entrevistados, nenhum se candidatou a concursos públicos até hoje e também não têm conhecimento das quotas na função pública estipuladas para pessoas com deficiência.

A Q 17 visava saber se os entrevistados obtiveram alguma formação específica:

<i>Q17 – Formação específica</i>
<i>“Só me disseram o que tinha de fazer.” (12 casos) (Homem, 35 anos, deficiência cognitiva, ...)</i>
<i>“Tive uma formação específica de 3 meses na área de trabalho que ia efetuar, tal como os meus colegas.” (Homem, 34 anos, parapléxico)</i>
<i>“Tive uma formação específica na altura que entrei e tenho formação contínua porque a função exige uma constante atualização de conhecimentos e necessidade de estarmos aptos às diversas situações que vão sucedendo.” (Mulher, 39 anos, síndrome de morquio)</i>
<i>“Tive uma formação inicial, normal para o posto de trabalho em questão.” (Mulher, 31 anos, epilepsia e limitação a nível visual e de comunicação)</i>

Tabela 10 – Respostas dos entrevistados à questão 17 do Guião de Entrevista a PCD Empregadas

Pelas respostas dos entrevistados à questão da formação, como na maior parte dos empregos não existe uma formação específica ou especial, apenas vai sendo dito o que é necessário fazer e vão sendo dadas explicações do que querem ver realizado para o posto de trabalho em questão, doze casos alegaram que apenas lhe era dito o que fazer. Existem postos de trabalho para os quais as funções requerem uma formação inicial ou contínua, porém, esta questão acaba por ser um pouco subjetiva. Isto significa que, muitas vezes, no início de uma atividade, os trabalhadores têm um acompanhamento por parte de colegas e/ou superiores, ficando a par do que se passa dentro da empresa, nomeadamente como se trabalha com algum programa específico ou como se elaboram certas tarefas, ou seja, isso não deixa de ser uma formação inicial. É importante dar relevância a que, em nenhum dos casos se notou que, pelo facto de ser uma pessoa

portadora de deficiência, a formação tenha sido diferenciada ou especial, o que se torna um ponto a favor se for encarado numa perspectiva positiva.

A Q18 pretendia inquirir se o trabalhador goza de algum benefício, em termos de horário de trabalho, em virtude da sua condição.

<i>Q18 – Horário de trabalho</i>
<i>“Horário normal de trabalho, Full-Time, sem benefícios.” (12 casos) (Homem, 35 anos, deficiência cognitiva, ...)</i>
<i>“Trabalho por turnos, como os meus colegas.” (Homem, 34 anos, parapléxico)</i>
<i>“Trabalho por turnos. Só não faço o turno da noite devido à minha deficiência.” (Mulher, 39 anos, síndrome de Morquio)</i>
<i>“Horário normal de trabalho, Part-time por opção da empresa. Sem benefícios.” (Homem, 33 anos, paralisia cerebral)</i>
<i>“No início fazia horário normal de trabalho, depois, com o nascimento do meu filho, comecei a fazer horário de jornada contínua. Mais tarde, solicitei a manutenção para horário rígido (menos 1h de trabalho,) fundamentando o meu pedido no meu grau de incapacidade física e na necessidade de efetuar tratamentos periódicos de fisioterapia.” (Mulher, 58 anos, deficiência motora)</i>

Tabela 11 – Respostas dos entrevistados à questão 18 do Guião de Entrevista a PCD Empregadas

Nos 16 casos em estudo de pessoas a trabalhar por conta de outrem, nota-se que a deficiência não é um impedimento para fazer um horário normal de trabalho. São 12 os casos que fazem um horário de full-time, um a part-time e outro por turnos, todos sem quaisquer benefícios. Apenas uma pessoa solicitou o horário rígido (aplicado na função pública) que consta “em dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas idênticas, separados por um intervalo de descanso”¹⁰ e outra trabalha por turnos, mas não faz o turno da noite devido à sua deficiência e, portanto, conforme o código do trabalho¹¹, fica dispensada de o fazer.

¹⁰ Art.º 17 do Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto – “Horário rígido”

¹¹ Art.º 87 do Código do Trabalho – “Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho de trabalhador com deficiência ou doença crónica”

A Q19 destinava-se a saber se no exercício da sua função o trabalho é realizado isoladamente ou em equipa e, na Q22, se está sujeito a alguma forma especial de supervisão.

<i>Q19 – Trabalho isolado ou em equipa</i>
<i>“Trabalho em equipa” (13 casos) (Homem, 35 anos, deficiência cognitiva, ...)</i>
<i>“Trabalho num gabinete sozinha, mas porque o trabalho assim o exige (telefonista)” (Mulher, 37 anos, deficiência visual)</i>
<i>“Trabalho isoladamente e individualmente. Sou o único que exerce aquelas funções e que tem curso superior.” (Homem, 25 anos, esclerose múltipla)</i>
<i>“Trabalho em equipa, porém, devido à minha deficiência tive que optar por fazer grande parte do trabalho em casa, estando a trabalhar isoladamente, mas sempre em contato com os meus colegas.” (Homem, 41 anos, tetraplégico)</i>

Tabela 12 – Respostas dos entrevistados à questão 19 do Guião de Entrevista a PCD Empregadas

<i>Q22 - Supervisão</i>
<i>“Não possuo nenhuma supervisão especial ou diferenciada dos meus colegas.” (12 casos) (Homem, 35 anos, deficiência cognitiva, ...)</i>
<i>“Possuo alguma supervisão diferenciada dos meus colegas. São muito desconfiados.” (Mulher, 39 anos, síndrome de morquio)</i>
<i>“Tenho alguma supervisão.” (Mulher, 37 anos, paraplegia dos membros inferiores; Homem, 30 anos, hemiparesia esquerda)</i>
<i>“Como atualmente não estou tão presente na empresa, a minha supervisão é um pouco diferenciada.” (Homem, 41 anos, tetraplégico)</i>

Tabela 13 – Respostas dos entrevistados à questão 22 do Guião de Entrevista a PCD Empregadas

Relativamente às questões 19 e 22, verifica-se que mais de 71% dos casos realizam um trabalho em equipa e não possuem nenhuma supervisão além do normal efetuado por todos os trabalhadores portadores, ou não, de algum tipo de deficiência. Nenhum dos entrevistados referiu que trabalhava isoladamente por imposição da entidade empregadora, ou porque o alocaram a tal situação devido à sua deficiência. Ainda na questão da supervisão, quatro dos entrevistados referiram possuir alguma supervisão proveniente da sua situação, também pelo facto dos empregadores pensarem que eles

erram mais vezes ou podem descuidar-se mais do que qualquer outro trabalhador sem deficiência.

Os entrevistados foram também questionados sobre se no exercício da sua atividade, recebem muitas críticas quanto ao seu desempenho (Q 23); e por fim, como é o seu relacionamento com colegas e chefias (Q 20 e 21).

Q23 - Desempenho
<i>“Quando faço alguma coisa que não está bem o meu responsável chama-me a atenção.”</i> (Homem, 35 anos, deficiência cognitiva;
<i>“Igual aos meus colegas.”</i> (Homem, 34 anos, paraplégico; Homem, 44 anos, deficiência motora; Mulher, 42 anos, deficiência motora)
<i>“Sim. As chefias são muito minuciosas, se há um erro menor já chamam a atenção, se existem 2 erros menores já tiram essa tarefa, mas é igual com todos.</i> (Mulher, 39 anos, síndrome de morquio)
<i>“Não tenho grandes críticas nem objeções.”</i> (Mulher, 48 anos, deficiência auditiva, ...)
<i>“Existem sempre críticas, mas de lado a lado, sempre para melhorar.”</i> (Homem, 41 anos, tetraplégico)

Tabela 14 – Respostas dos entrevistados à questão 23 do Guião de Entrevista a PCD Empregadas

No que respeita à questão sobre as críticas ao seu desempenho no trabalho, foi evidente para quase todos os entrevistados que não recebem críticas anormais ao seu trabalho, apenas o normal existente numa empresa e para todos os trabalhadores (sendo um trabalhador com deficiência ou não). Atualmente, os empregadores são sempre mais rigorosos e exigem um nível de trabalho correspondente ao pretendido pela entidade que representam, o que os leva a ter uma atitude mais rígida, porém, constata-se que essa atitude é igualitária para todos os trabalhadores, o que também é um ponto positivo em relação aos trabalhadores com deficiência, visto que por vezes são interpretados como pessoas menos capazes e que não fazem o trabalho tão competente. Neste estudo não foram detetadas diferenças ou discriminações no que toca ao tratamento diário e à avaliação do desempenho destes trabalhadores.

Para finalizar esta parte do estudo que aborda a integração profissional das pessoas com deficiência entrevistadas, questionou-se a sua relação com colegas e chefias aquando da sua entrada e permanência na entidade. Oito dos entrevistados disseram que, em geral, dão-se bem com os colegas e com as chefias. Foram bem aceites quando integraram a empresa e o seu relacionamento é normal, bom ou muito bom. Algumas dessas respostas merecem destaque:

“Os meus colegas receberam-me bem. Não existe tensão entre nós. Apenas em relação ao salário, uma vez que como recebo mais (porque não pago IRS), existe um pouco de “dor de cotovelo”, mas de resto tranquilo. (...) As chefias não valorizam o trabalho, mas é igual para todos. As avaliações de desempenho são iguais para todos, mesmo que um faça mais do que outro. Eu, no ano passado fiz trabalho extraordinário e tive o mesmo que colegas que não o fizeram.” (Homem, 34 anos, paraplégico)

“Confesso que quando entrei senti e ainda sinto alguma tensão por parte de alguns colegas que não têm deficiência. Falta sensibilidade, talvez porque nunca passaram pelo mesmo, nem têm pessoas com deficiência na família, não sei. Há muita incompreensão da parte deles e alguma rivalidade. (...) As chefias não valorizam o trabalho de ninguém. Gostaria de ter algum reconhecimento, mas muitas vezes o silêncio prevalece. (...) Utilizam muito o plural para criticar o trabalho, quando o problema é individual. São um pouco hostis e sinto-me, por vezes, diminuída.” (Mulher, 39 anos, síndrome de Morquio)

“Os meus colegas aceitaram-me muito bem. A minha deficiência é auditiva e eles compreendem quando têm de falar mais alto ou repetir, porque eu não ouvi. Também peço muitas vezes desculpa e eles ajudam-me sem problemas. (...) Também me dou muito bem com as chefias. Eles são muito cuidadosos comigo.” (Mulher, 48 anos, deficiência auditiva)

“No início os colegas não me tratavam muito bem. Houve alguma tensão inicialmente, talvez porque fui sempre evoluindo... de voluntária passei a estágio, depois comecei mesmo a trabalhar lá...houve uma certa resistência para me aceitarem, mas agora não. Tratam-me igual a qualquer pessoa. (...) As chefias sempre me trataram bem. Nunca houve problemas. Alias, neste momento estou sozinha num gabinete com a minha

diretora e corre sempre tudo muito bem.” (Mulher, 37 anos, paraplegia dos membros inferiores)

“Dentro da minha equipa sou bem aceite e respeitada, até porque a minha larga experiência profissional no serviço faz com que eu seja detentora de muitas informações e conhecimentos, sempre úteis às gerações mais novas. Relativamente aos colegas de outras equipas sinto um tratamento cordial, embora algo distante, talvez porque eu também convivo pouco fora da minha equipa e passo muito tempo no meu gabinete e não posso frequentar a cantina ou os cafés e restaurantes da zona, por falta de acessibilidades. (...) A relação com as chefias é normal.” (Mulher, 58 anos, deficiência motora)

“A relação com os meus colegas é muito boa. Fui muito bem recebido quando cheguei e até hoje nunca tive problemas. Sempre fui bem aceite. O resto das pessoas da autarquia que não lidam comigo diretamente, sinto-as mais distantes, talvez por acharem que não sou tão capaz e que não tenho a mesma capacidade de realizar certas tarefas como os meus colegas. (...) A minha relação com as chefias é melindrosa. Quando cheguei ao serviço estavam todos a recibos verdes. Eu entrei como estagiário. Quando acabou o estágio também passei a recibos verdes. Depois o governo “apertou o cinto” aos recibos verdes e a autarquia passou para empresas de trabalho temporário, mas como esta situação não podia durar para sempre e precisavam dos colaboradores, foram abrindo concursos de forma às pessoas que lá estavam serem admitidas e ficarem efetivamente nos quadros. Depois de muitos concursos, eu acabo por ser a única pessoa que está num escalão abaixo de todos os meus colegas, mesmo colegas com a mesma formação académica do que eu e com a mesma posição na função dentro da autarquia. Entramos todos ao mesmo tempo, eu fui para um escalão e eles para outro. Como achei que estava a ser injustiçado e só queria o que era justo, ainda assim, fui tirar uma licenciatura à noite para ter mais um argumento para subir de escalão, porém continuo no mesmo escalão. Por isso, a minha relação com as chefias é complicada. A ideia que tenho é que a minha chefe entende que só pelo facto de me ter deixado lá ficar, me fez um favor. Fui tendo essa sensação ao longo destes anos por vários episódios a que assisti. Acho que ela vê a deficiência de uma forma quadrada. Acha que as pessoas com deficiência deviam viver num mundo à parte. E

isso não é integração, é completamente exclusão.” (Homem, 31 anos, distrofia muscular)

Conforme se verificou, são vários os testemunhos e as situações pelas quais as pessoas passam no seu ambiente de trabalho. Existe sempre, ou quase sempre, um primeiro impacto com a diferença e no facto de ser aceite sem tensões, também porque a diferença não está presente na maior parte das empresas, bem pelo contrário. São poucas as organizações a nível nacional que têm pessoas com deficiência nas suas empresas e/ou departamentos, pois este é um processo de aceitação e valorização que nem sempre acontece. As pessoas são todas diferentes e reagem de forma diferente, por isso, como em qualquer situação da vida, podemos encontrar pessoas boas como pessoas más, no interior de uma organização. O mesmo sucede em relação a um bom chefe ou a um mau chefe, independentemente de estarmos a falar de integração de pessoas com deficiência ou sem deficiência. De relevar, o último relato de um entrevistado, que viveu uma discriminação salarial (abordado no ponto 2.4.4 do presente estudo). Foi o único entrevistado que o referiu, o que vem provar que realmente essa discriminação é verídica, manifestando-se de várias formas e por diversas razões.

4.3 Questões Gerais

4.3.1 A Existência de Práticas de Sensibilização

Ao questionar os entrevistados (pessoas com deficiência) acerca do seu relacionamento com colegas e chefias no seu ambiente de trabalho, esta questão teve um segundo intento de um tema que se considerou bastante importante referir neste estudo: a existência, ou não, de práticas de sensibilização na sociedade que ajudassem na integração das pessoas com deficiência, neste caso específico, no mercado de trabalho. Questão 24: *“Ainda relativamente aos colegas que não são portadores de deficiência, acha que deveria haver práticas de sensibilização para estes lidarem melhor com os seus colegas com deficiência?”* Os resultados foram curiosos, e talvez um pouco inesperados. Nem todos concordam com as práticas de sensibilização. Alguns não souberam responder a esta resposta, pelo menos com uma resposta elaborada, mas a grande maioria concordou.

Os argumentos aduzidos pelos entrevistados que se manifestaram negativamente foram essencialmente que não há uma necessidade de criar práticas de sensibilização, nem concordam com tal medida, pois por si só já constitui uma prática discriminatória.

“Não acho necessário, pela experiência que tenho. Se existe conflito entre colegas portadores e não portadores com deficiência é mais pelo preconceito que os últimos possam ter. Não sei até que ponto a sensibilização iria ajudar nisso. As pessoas com deficiência são as detentoras do poder de fazer essa sensibilização. Por exemplo, não despejar os seus problemas nos outros. Não serem agressivos, porque por vezes a atitude das pessoas não é a melhor.” (Homem, 34 anos, parapléxico)

“Por um lado sim, muitas pessoas não conhecem a diferença e as dificuldades que uma pessoa com deficiência por vezes tem. Por outro lado não, porque o facto de estar a fazer essa prática de sensibilização já é, por si só, uma prática discriminatória e de diferenciação.” (Homem, 25 anos, esclerose múltipla)

“Não concordo que haja práticas de sensibilização, porque já é uma prática discriminatória. O verdadeiro sentido de integração é como me aconteceu. Quando entrei na empresa as pessoas inicialmente tiveram alguma resistência em aceitar-me, mas depois de algumas semanas viram que eu era capaz e começaram a lidar melhor comigo e com a minha deficiência.” (Homem, 31 anos, distrofia muscular)

Todavia, outros entrevistados manifestaram-se a favor:

Três pessoas referiram: *“Sim. Cada pessoa tem de ser tratada à sua semelhança. Nunca é de menos.”* (Mulher, 39 anos, síndrome de Moquio)

“Sim. Se os empregadores ouvissem falar de outros empregadores que tivessem vivência com trabalhadores com deficiência, seria uma prática de sensibilização interessante e fundamental.” (Mulher, 37 anos, paraplegia dos membros inferiores)

Duas pessoas referiram: *“Sim. Mas as pessoas com deficiência também têm de ter uma atitude e espírito aberto para encarar a empregabilidade e a oportunidade como algo fundamental às suas vidas.”* (Homem, 33 anos, paralisia cerebral)

“Sim. Seria muito importante existir práticas de sensibilização. Não há conhecimento sobre a deficiência, no geral. Mesmo a comunicação social que tem um poder tão grande, poderia fazer mais divulgação. Só assim as pessoas vão lidando e aceitando melhor a diferença.” (Mulher, 37 anos, deficiência visual)

“Sim. O Estado, como organismo máximo neste país, devia de avançar com práticas de sensibilização em grande força. As pessoas, em geral, não estão preparadas para lidar com a diferença.” (Homem, 30 anos, hemiparesia esquerda)

“Sim. Principalmente para empregadores mais velhos, isto é, em geral eles pensam de um modo antigo e não têm abertura para receber a diferença nas suas empresas.”
(Mulher, 31 anos, epilepsia e limitação a nível visual e de comunicação)

“Sim. Por mais que se fale, não é a mesma coisa. Há pormenores que não são esmiuçados. Nomeadamente há aspetos na lei que não são cumpridos. Devia de haver mais insistência de modo a conseguir algum resultado positivo. Só quando se lida com a deficiência dos outros é que se percebe daquilo que as pessoas são capazes e se consegue entender melhor a diferença.” (Mulher, 42 anos, deficiência motora)

Como referido acima, são bastante curiosas as respostas diversificadas das pessoas, negativas ou positivas, mas essencialmente as positivas que abordam aspetos muito diferentes, porém, igualmente muito interessantes. Senão vejamos, uma ideia fixa de algumas pessoas é a de que os empregadores necessitariam mudar urgentemente mentalidades para futuramente alterarem as suas atitudes. Concordam com a prática de sensibilização, na medida que serviria para ajudar na integração e na forma como essas pessoas (os empregadores) vêm a diferença. Por outro lado, alguns entrevistados mencionam que seria o Estado, e mesmo até a comunicação social, que deveriam avançar medidas e ações, de modo a facilitar esta integração e demonstrar “o que é ser

diferente”, “o que é possuir uma deficiência” e, essencialmente, “o que é viver com ela e o que se pode fazer com ela” (na vertente do mercado de trabalho). Contrapondo estes relatos, três pessoas afirmam que (e apesar de também possuírem igualmente uma deficiência), a atitude das pessoas com deficiência no mercado de trabalho por vezes não é a melhor. Descreveram casos de que têm conhecimento relativos a comportamentos agressivos por parte destas, de se acomodarem à sua deficiência e não fazerem usufruto das suas totais capacidades enquanto trabalhador e pessoa portadora de uma qualquer deficiência. Em geral, e apesar das opiniões divergirem, existe uma concordância nas práticas, mesmo sendo vistas por dois entrevistados como práticas discriminatórias. Conclui-se que qualquer prática que tenha como objetivo ajudar, auxiliar a integração e combater a discriminação não deixa de ser, por si só, uma prática diferenciada, porém, se nada for feito, talvez as coisas se tornem mais complicadas e o acesso ao pretendido seja muito mais difícil.

4.3.2 A Existência de Dificuldades na Procura de Emprego

Nesta questão abordamos dois pontos: As dificuldades que a pessoa com deficiência teve em encontrar o seu atual emprego (no caso de estarem empregadas); e as situações por que tenham passado em entrevistas ou processos de recrutamento (Ambos os casos – Empregadas e Desempregadas).

No primeiro ponto, relativamente às *dificuldades que as pessoas com deficiência tiveram na procura pelo seu emprego atual* (Questão 7 do Guião de Entrevista a Pessoas com Deficiência Empregadas – Anexo I), o cenário não é muito negativo. Existem mais casos de sucesso do que de insucesso:

Dificuldades na procura do emprego atual – Cinco casos relatam testemunhos pouco positivos
<i>“Sempre senti muita dificuldade em arranjar emprego. Bati a muitas portas e procurei durante muito tempo, até que fui falar com o presidente desta IPSS onde estou atualmente e fiquei. Estou lá até hoje.”</i> (Mulher, 37 anos, paraplegia dos membros inferiores)
<i>“Tive algumas dificuldades. Este emprego foi um golpe de sorte. Fiz candidatura espontânea e chamaram-me. Acabei por ficar.”</i> (Homem, 33 anos, paralisia cerebral)

<p><i>“Andei muito tempo à procura e a entregar currículos. Os estágios que fiz até hoje foram todos por iniciativa própria. Na Câmara onde estou agora, fui falar com o Presidente para ver se havia possibilidade de fazer estágio. Estou a fazer um contrato emprego inserção, mas o mais certo é não ficar. Isto é muito difícil para uma pessoa com deficiência. Quando veem alguém com uma limitação ficam logo a pensar o que uma pessoa consegue fazer e ficam logo com receio.”</i> (Mulher, 37 anos, deficiência visual)</p>
<p><i>“Fui a muitas entrevistas. Mandeí muitos currículos. Depois fui para o CRPG em 2008 e em 2010 fui para a Bayer através deles. A par disso, como mandava sempre currículos, chamaram-me para uma multinacional onde fiz um estágio profissional. Mas eles só estavam interessados nos apoios e mal acabei o estágio mandaram-me embora. Então continuei a mandar currículos e de uma candidatura espontânea consegui ser chamado para a organização onde estou agora.”</i> (Homem, 30 anos, hemiparesia esquerda)</p>
<p><i>“Sim, sempre senti muitas dificuldades. Já ando à procura de emprego há algum tempo. Já fiz estágios não remunerados, onde nunca fiquei. Agora, neste momento, estou neste estágio de 3 meses, mas também não sei se fico.”</i> (Mulher, 31 anos, epilepsia e limitação a nível visual e de comunicação)</p>

Tabela 15 – Algumas das respostas dos entrevistados à questão 7 do Guião de Entrevista a PCD Empregadas (casos pouco positivos)

<p>Dificuldades na procura do emprego atual - Oito casos relatam testemunhos positivos</p>
<p><i>“Não tive dificuldades. Este posto de trabalho foi uma vertente específica, pois já tinha feito pré formação na área, tinha sido bombeiro voluntário. Também já tinha formação em socorrismo. Neste posto de trabalho pedem curso de socorrismo e ser tripulante de ambulância, além da escolaridade, pelo que possuía todos os requisitos. Foi um concurso público. Entrei para combater as dificuldades do Euro 2004. Na altura abriram 42 vagas a nível regional.”</i> (Homem, 34 anos, paraplégico)</p>
<p><i>“Os empregos que tive e o que tenho atualmente foram conseguidos por intermédio do CRPG. Protocolos que eles tinham com instituições ou empresas e consegui as minhas integrações no mercado de trabalho através de lá. Não posso dizer que senti dificuldades em encontrar emprego.”</i> (Mulher, 39 anos, síndrome de Morquio)</p>

<p><i>“Nunca senti muita discriminação. Talvez pela minha deficiência ser auditiva. O emprego que tenho atualmente foi através do CRPG.”</i> (Mulher, 48 anos, deficiência auditiva)</p>
<p><i>“Só procurei emprego durante 1 ano e meio, depois tive a sorte do amigo do meu amigo me chamar para a empresa dele.”</i> (Homem, 25 anos, esclerose múltipla)</p>
<p><i>“Nunca senti muitas dificuldades. Os estágios que fiz e onde estou atualmente foram através do CRPG.”</i> (Homem, 31 anos, distrofia muscular; Homem, 41 anos, paralisia cerebral)</p>
<p><i>“Já arranjei o meu emprego há muitos anos. Na altura não senti muitas dificuldades. Foi em 1996 que liguei para uma linha pertencente ao Secretariado de Reabilitação Profissional onde eles tinham um projeto em aberto. Fui à entrevista e eles precisavam de um administrativo e acabei por ficar até hoje.”</i> (Homem, 44 anos, deficiência motora)</p>
<p><i>“Consegui o meu atual emprego através do meu marido, de um amigo dele. Sem essa ajuda não sei se teria arranjado tão rápido.”</i> (Mulher, 42 anos, deficiência motora)</p>

Tabela 16 – Algumas das respostas dos entrevistados à questão 7 do Guião de Entrevista a PCD Empregadas (casos positivos)

Repetindo o que havia sido abordado na questão 15, referida no ponto 4.2 do presente estudo, mais uma vez nota-se que a intervenção do CRPG, em muitos casos, é essencial para a integração das pessoas com deficiência, tanto na realização de um prévio estágio de 3 meses, como na futura contratação aquando da demonstração da capacidade e força de trabalho de cada pessoa na empresa/organização para onde foram encaminhados. E também se nota na ajuda que existe de terceiros (amigos ou familiares, mediante os seus conhecimentos – chamada rede de contatos) para a obtenção de um emprego. Porém, é visível em alguns testemunhos a dificuldade que tiveram na obtenção do seu posto de trabalho.

Para melhor explorar essas dificuldades, foi colocada uma questão nas entrevistas efetuadas como: *“Situações por que tenham passado em recrutamentos ou entrevistas”* (Questão 8 do Guião de Entrevista a Pessoas com Deficiência Empregadas e Questão 14 do Guião de Entrevista a Pessoas com Deficiência Desempregadas – Anexo I).

As respostas obtidas de pessoas empregadas mostram que o maior entrave é a falta de abertura para receber uma pessoa com deficiência dentro das suas organizações:

“Desde 2009 que andei sempre a tentar arranjar emprego. Inscrevi-me no centro de emprego, via sempre anúncios no jornal. Nunca cheguei a ir a nenhuma entrevista, porque quando ligava para ir à entrevista e dizia que tinha o 6º ano, eles não queriam mais saber. Depois fui para o CRPG, concluí o 9º ano e agora estou a fazer um estágio de 3 meses numa empresa.” (Homem, 35 anos, deficiência cognitiva)

“Estive 5 anos à procura de emprego. Fui a algumas entrevistas, mas havia sempre entraves. A minha idade também era um deles. Houve uma situação na Caixa Agrícola em que abriram um concurso para 4 colocações. Fui à entrevista e depois fui falar com o Presidente que me disse não poder admitir-me porque não empregava mulheres, visto poderem vir a engravidar mais tarde. Mas, em geral, os entrevistadores sempre me trataram bem. Apenas nunca olhavam muito para mim, prestando mais atenção à minha cadeira e à minha situação. Nota-se claramente que a deficiência é um entrave. A responsável da IPSS onde estou agora teve muitas reticências em aceitar-me, mas agora diz que sou uma mais-valia e que mudou a maneira de pensar em relação à diferença.” (Mulher, 37 anos, paraplegia dos membros inferiores)

“Quando acabei o meu curso candidatei-me a uma vaga de emprego e tive a sorte de ser chamado e ir à entrevista. Na entrevista despacharam-me logo, mas ficaram comigo, porém, apercebi-me que a empresa só me queria por causa dos apoios. Deduzi que ali não ia ter futuro, nem sabia se me iam pagar. O ambiente também não era o melhor. Estive lá uma semana e vim embora. Depois passei por uma entrevista onde a entrevistadora não tinha muita ideia de como lidar com a minha situação (paralisia cerebral). A sua postura foi sempre de arrogância e menosprezo, pois pensava que eu não era capaz de fazer nada. Nunca mais me contactou. De resto, ofertas de emprego em que eu via não ter futuro ou seguimento, nem sequer investia nelas. Sempre tentei seleccionar muito bem as minhas candidaturas e para onde as enviava.” (Homem, 33 anos, paralisia cerebral)

“A situação pior por que passei em entrevistas foi a de uma entrevistadora ter-me questionado se eu sabia que aquela oferta era para atendimento ao público, dando a

entender que eu, por ter uma deficiência que se notava visivelmente e por caminhar com alguma dificuldade, nunca poderia ser chamado.” (Homem, 25 anos, esclerose múltipla)

“Cheguei a ir a entrevistas por todo o país. Com o meu currículo chamavam-me logo, mas quando eu aparecia os entrevistadores ficavam sempre um pouco reticentes e perguntavam-me se eu tinha problemas na voz. Era um pouco desconcertante. Nunca voltavam a contatar-me” (Mulher, 31 anos, epilepsia e limitação a nível visual e de comunicação)

“Fui a algumas entrevistas. Senti muita discriminação por ser uma pessoa com deficiência e também por ser mulher. Nunca me chegavam a retornar o contato.”
(Mulher, 42 anos, deficiência motora)

“Fui a várias entrevistas e diziam que iam analisar o currículo e que depois me contatavam, mas nunca o faziam.” (Mulher, 43 anos, deficiência motora)

“Sempre que mencionava a minha situação no currículo não me chamavam. Quando não mencionava, chamavam.” (Homem, 41 anos, tetraplégico)

As respostas obtidas de pessoas desempregadas não diferem muito das anteriores e seguem a mesma linha de condução:

“Até ao momento, a situação pior por que passei foi a de ter recebido uma chamada para ir a uma entrevista e, como tenho deficiência visual, referi essa situação ao telefone, dizendo que tinha de fazer testes específicos em formato digital. Disseram que iam tratar disso e depois me contatavam, mas nunca mais me disseram nada. Noutra situação aconteceu exatamente o mesmo e fui à entrevista. O entrevistador tratou-me cordialmente e disse que para a função em questão não me podiam admitir, mas perguntou-me o que eu podia fazer dentro de uma empresa. Eu respondi-lhe que podia fazer tudo, apenas tinha de ter um amplificador e o material adequado, e ele interpelou-me se conseguia enviar e-mails. Vi logo que ele não tinha a mínima noção de como lidar com alguém com deficiência visual. Acaba por ser desconhecimento da população em geral a forma de como saber lidar com a diferença.” (Homem, 24 anos, licenciado, deficiência visual)

“Às vezes, quando vou a uma entrevista, dá-me a sensação que os entrevistadores me estão a querer despachar. Nunca se interessam muito em fazer perguntas e saber mais sobre mim.” (Homem, 43 anos, 12º ano, hemiparesia direita)

“Cheguei a ir a uma entrevista, mas nunca retornaram a chamada. Fui ao centro de emprego e perguntaram-me diretamente se não tinha ninguém que me ajudasse, ou seja, se não tinha uma boa rede de contactos.” (Mulher, 38 anos, licenciada, distrofia muscular)

Nesta abordagem da existência de dificuldades na procura de emprego de pessoas com deficiência empregadas e desempregadas, nota-se uma complexidade considerável e geral nesta questão. Deste modo, entende-se que os empregadores possuem ainda uma aversão à diferença tendo, em muitos casos, dificuldades em lidar com ela e, essencialmente, em como lidar com ela. Quase todos os entrevistados referiram ter passado por situações, durante entrevistas ou recrutamentos, em que se sentiram diferenciados/rejeitados/discriminados. Mencionaram, ainda, que a simples referência no currículo à deficiência, é motivo para não ser chamado para entrevista e o que acontece mais frequentemente é não obterem retorno do resultado das suas candidaturas ou das idas a entrevistas.

4.3.3 Discriminação: Realidade ou Mito? Como as Pessoas com Deficiência vêm o cenário atual.

Para finalizar o estudo relativamente às pessoas com deficiência empregadas ou desempregadas, entendeu-se que seria essencial abordar de que forma estas encaram a realidade atual da sua inserção no mercado de trabalho. Deste modo, estruturou-se cinco questões que estão interligadas. A primeira questiona o facto de se achar que, atualmente, para uma pessoa com deficiência, é mais difícil arranjar emprego (Q 25 do Guião de Entrevista a Pessoas com Deficiência Empregadas).

Q25 – Encontrar emprego nos dias de hoje

“Arranjar emprego, hoje em dia, está mais difícil, também pela situação atual do país. Há imenso desemprego, não só para pessoas com deficiência. Basta ver os números. Se há mais gente a candidatar-se, existe menos probabilidade.” (Homem, 34 anos, paraplégico)

<p><i>“Atualmente está muito mais difícil. Existe muita discriminação social. O meu namorado tem paralisia cerebral, é padeiro e não consegue arranjar emprego em lado nenhum.” (Mulher, 39 anos, síndrome de Morquio)</i></p>
<p><i>“Sim, está difícil, mas também algumas pessoas com deficiência desistem com muita facilidade.” (Homem, 33 anos, paralisia cerebral)</i></p>
<p><i>“Antigamente as pessoas com deficiência entravam mais facilmente na função pública, hoje em dia não é possível porque os concursos congelaram. Também está mais difícil no privado devido à situação atual do país. Embora eu ache que as pessoas têm mais formação e que as coisas podem vir a ser mais positivas, também acho que as pessoas com deficiência têm de procurar e fazer por encontrar trabalho, comunicar, ir atrás, mostrar-se. Tem de partir das pessoas a vontade de mostrar o seu valor e de conseguir algo.” (Mulher, 37 anos, deficiência visual)</i></p>
<p><i>“O mercado está a recuperar, mas para as pessoas com deficiência continua muito complicado. E o cenário não está positivo. Os empregadores não compreendem a diferença dos outros nem a querem aceitar e, por isso, é complicado conseguir uma vaga numa empresa em comparação com as pessoas ditas normais.” (Homem, 25 anos, esclerose múltipla)</i></p>
<p><i>“Agora está pior. Os empregadores querem pessoas perfeitas, mas não há pessoas perfeitas. As empresas têm de investir para obter lucro e não pensam nas pessoas e no que elas podem produzir. A culpa é da conjuntura e das mentalidades.” (Mulher, 31 anos, epilepsia e limitação a nível visual e de comunicação)</i></p>
<p><i>“Talvez sim. No entanto, isso depende fundamentalmente da postura da própria pessoa com deficiência e da sua capacidade de luta, da sua coragem para enfrentar obstáculos. Obviamente, as pessoas com deficiência terão menos possibilidades de ter uma formação académica completa, menos oportunidades de complementá-la com formações profissionais, pós-graduações, mestrados. Ora por motivos financeiros, por dificuldades de locomoção, pela impossibilidade de irem sozinhos, de irem para o estrangeiro tirar especializações, as quais são cada vez mais necessárias neste exigente mercado de trabalho. Em resumo, acho que uma pessoa com deficiência tem de apresentar um currículo cada vez mais completo se quiser competir no mercado de trabalho atual.” (Mulher, 58 anos, deficiência motora)</i></p>
<p><i>“Sempre foi difícil. A aceitação ainda não surgiu e só surgirá daqui a muitas</i></p>

décadas, mas nesta altura, como estamos em crise económica e com um elevado índice de desemprego, os estágios não remunerados já são difíceis, quanto mais um posto de trabalho onde seja preciso alterações nas instalações ou de equipamentos. Isso acaba por tornar a integração de uma pessoa com deficiência num processo muito mais difícil.” (Homem, 31 anos, distrofia muscular)

“As coisas estão a melhorar, embora a conjuntura atual não ajude na contratação de uma pessoa com deficiência. Ainda há muito trabalho a fazer para melhorar a maneira como a deficiência é encarada. Mesmo assim, as coisas estão a melhorar no que toca a mentalidades. Na realidade, assisto a meus amigos com deficiência que estão a trabalhar, uns piores, outros melhores, mas não sei se existe uma grande dificuldade fora do habitual.” (Homem, 44 anos, deficiência motora)

Tabela 17 – Respostas dos entrevistados à questão 25 do Guião de Entrevista a PCD Empregadas

De uma maneira geral todos os testemunhos são concordantes no que se refere à contratação e à realidade atual que vivemos. A conjuntura atual/crise económica e/ou social prejudica gravemente o desemprego, aumentando os números e elevando o grau de dificuldade no que toca à integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Paralelamente, foi referida a atitude das pessoas com deficiência, tema já explorado no ponto 4.1.3.2 do presente estudo, demonstrando que por vezes as pessoas com deficiência não reagem da melhor forma e, neste contexto, é mencionado o facto de desistirem muito facilmente da sua procura, bem como de não terem uma postura de determinação, coragem e força para enfrentar as dificuldades e procurar sempre algo, apesar dos demais obstáculos que possam aparecer pelo caminho. Por sua vez, o mercado também está cada vez mais exigente e se o objetivo for a ele concorrer, é necessário mostrar-lhe uma mais-valia, como por exemplo melhorar o currículo, investindo em formação. Porém, como mencionado por um entrevistado, muitas vezes as pessoas com deficiência vêm-se barradas ao acesso à formação e ensino devido às suas limitações físicas/mentais, ou de deslocação e/ou acessibilidades.

A Q26 procurava saber se a discriminação em recrutamentos é mais que evidente hoje em dia.

Q26 – Discriminação em recrutamentos
<i>“Não se trata de discriminação direta. Nem de não aceitar. É apenas o medo da diferença, esse é o grande entrave.”</i> (Homem, 34 anos, paraplégico)
<i>“Sim, penso que é mais que evidente. A diferença ainda causa muito impacto... Negativo.”</i> (Mulher, 39 anos, síndrome de Morquio)
<i>“Sim. Existe muito preconceito.”</i> (Mulher, 48 anos, deficiência auditiva; Mulher, 37 anos, paraplegia dos membros inferiores; Homem, 44 anos, deficiência motora)
<i>“A nível de entrevistadores não acho que exista. Acho que são mais as chefias que por vezes não aceitam ninguém com deficiência nas suas organizações.”</i> (Homem, 30 anos, hemiparesia esquerda)
<i>“Sim. Principalmente as pessoas que estão no topo e não têm sensibilidade para aceitar uma pessoa com deficiência, por mais que às vezes os recursos humanos tenham intenção de o fazer.”</i> (Mulher, 31 anos, epilepsia e limitação a nível visual e de comunicação)
<i>“Sim, sem dúvida. Também porque para determinados empregos os atributos físicos e a apresentação ainda são mais valorizados do que os conhecimentos.”</i> (Mulher, 58 anos, deficiência motora)

Tabela 18 – Respostas dos entrevistados à questão 26 do Guião de Entrevista a PCD Empregadas

Os entrevistados que responderam a esta questão concordam que existe discriminação em recrutamentos, tendo duas pessoas referido o importante facto de que muitas vezes a discriminação não parte dos recrutadores/entrevistadores, ou seja, dos recursos humanos em si, mas das chefias ou de quem está acima deles. Os indivíduos que ocupam posições de trabalho de topo dentro de uma organização podem, por vezes, ter alguma dificuldade em assimilar a diferença e aceitá-la de modo essencial. Sem deixar de referir o preconceito e as razões do porquê de isto acontecer, questão que vai ser vista em seguida.

A Q27 procurava saber se os entrevistados consideram que, atualmente, as empresas dão cada vez menos oportunidades a pessoas com deficiência, ou se consideram que o cenário está a melhorar.

Q27 – Oportunidades para pessoas com deficiência, mais ou menos?
<i>“Tem a ver com o estado do país e não tanto com a crise de valores atualmente.”</i> (Homem, 34 anos, paraplégico)
<i>“Falta sensibilização às organizações.”</i> (Mulher, 48 anos, deficiência auditiva)
<i>“A nível de contratação ainda existe muito o problema da mentalidade. Existe falta de conhecimento. Olham muito para a incapacidade ao invés do valor profissional que as pessoas possam ter. Também existem os apoios, mas a maior parte das empresas não tem conhecimento dos mesmos.”</i> (Mulher, 37 anos, paraplegia dos membros inferiores)
<i>“Os estereótipos são uma barreira difícil de ultrapassar. É difícil mudar mentalidades porque muitas pessoas não têm casos na família, ou de amigos ou conhecidos. Existem os incentivos, mas as empresas acabam por utilizá-los em benefício próprio, como estágios e no final mandam embora e chamam outra pessoa.”</i> (Homem, 25 anos, esclerose múltipla)
<i>“Não tenho muito conhecimento de causa, mas asseguro que as pessoas com deficiência estão cada vez mais visíveis e intervenientes e que começam a ser consideradas pelo seu valor e competências.”</i> (Mulher, 58 anos, deficiência motora)
<i>“Um empregador que tenha a possibilidade de contratar alguém sem qualquer problema, obviamente não vai escolher alguém com limitações e em que seja preciso fazer alterações no ambiente de trabalho.”</i> (Homem, 31 anos, distrofia muscular)
<i>“As mentalidades estão a mudar aos poucos, mas sinceramente acredito que haja muitas empresas que ainda têm algum receio e preconceitos em aceitar uma pessoa com deficiência.”</i> (Mulher, 42 anos, deficiência motora)

Tabela 19 – Respostas dos entrevistados à questão 27 do Guião de Entrevista a PCD Empregadas

Foi ainda pedido aos entrevistados que enumerassem algumas razões porque acham que as empresas praticam discriminação (Q 28); e, finalmente, o que acham que poderia ser feito para mudar mentalidades (Q 29).

Apenas as questões 28 e 29 foram interrogadas às pessoas com deficiência desempregadas (questões 16 e 17 do Guião de Entrevista a Pessoas com Deficiência Desempregadas). Adicionalmente, uma outra questão: se acham que têm passado por

discriminação na sua procura de emprego (Q 15 do Guião de Entrevista a Pessoas com Deficiência Desempregadas).

Q28 Pessoas Empregadas – Porquê as empresas discriminam?
<i>“Os empregadores acham que uma pessoa com deficiência não tem tanto desempenho como uma pessoa sem deficiência. Há também o preconceito. Mas se formos a ver os edifícios, 80% deles não estão acessíveis... Como recrutar alguém que tenha deficiência e ande numa cadeira-de-rodas se os edifícios não estão preparados?”</i> (Homem, 34 anos, paraplégico)
<i>“Ignorância. Falta de formação, de sensibilização basicamente. Não sabem lidar com a diferença.”</i> (Mulher, 39 anos, síndrome de Morquio; Homem, 41 anos, tetraplégico)
<i>“Preconceito essencialmente. Uma pessoa que anda numa cadeira-de-rodas e que tem deficiência física é associada a deficiência mental. Que não são tao produtivos nem tão bons como uma pessoa sem deficiência.”</i> (Mulher, 48 anos, deficiência auditiva)
<i>“O preconceito existe, mas camuflado. A mentalidade das pessoas é que piora tudo. Não dão hipóteses, não dão oportunidades, talvez porque não têm conhecimento de causa. Nunca tiveram contato com alguém diferente.”</i> (Mulher, 37 anos, paraplegia dos membros inferiores)
<i>“Fundamentalmente por causa da imagem. Olham para nós e acham que não somos capazes. Se a deficiência não for visível, a facilidade já é maior.”</i> (Homem, 30 anos, hemiparesia esquerda)
<i>“Somos um país de conservadores. Não há mentalidade aberta.”</i> (Mulher, 31 anos, epilepsia e limitação a nível visual e de comunicação)
<i>“Também porque existe muitas barreiras arquitetónicas e se há uma necessidade de fazer alterações nas instalações, certamente não vão selecionar uma pessoa com deficiência, vão buscar alguém que não necessite dessas alterações.”</i> (Mulher, 42 anos, deficiência motora)

Tabela 20 – Respostas dos entrevistados à questão 28 do Guião de Entrevista a PCD Empregadas

<i>Q 16 Pessoas Desempregadas – Porquê as empresas discriminam?</i>
<i>“Preconceito existente.” (Homem, 24 anos, licenciado, deficiência visual)</i>
<i>“Também porque as empresas não têm conhecimento das regalias na contratação de uma pessoa com deficiência. Mas também porque a diferença ainda não é bem aceite.” (Mulher, 28 anos, 12º ano, deficiência física)</i>
<i>“Os empregadores ainda consideram o/a colaborador/a como uma máquina que não pode falhar. O objetivo final é a perfeição. E uma pessoa com deficiência vai ter as suas limitações, embora consiga chegar lá. Mas as coisas não são encaradas dessa forma e, portanto, preferem não contratar PCD. Também pela falta de acessibilidade das infraestruturas e algum preconceito da imagem.” (Homem, 49 anos, 12º ano, deficiência física)</i>
<i>“A sociedade ainda não está preparada para lidar com a diferença.” (Homem, 26 anos, 12º ano, deficiência visual)</i>
<i>“As pessoas não têm conhecimento nem formação suficiente e, quando vêm a diferença, acham que as pessoas não têm capacidade. Fala-se de inclusão... Mas ainda estamos muito longe disso.” (Mulher, 33 anos, licenciada, atrofia muscular)</i>
<i>“A sociedade esta pré-definida para ser uma sociedade perfeita. As empresas quando contratam estão a fazer um compromisso de que se as coisas correrem mal a empresa corre riscos financeiros, logo têm receio de contratar PCD por acharem que não são tao capazes e produtivos.” (Homem, 30 anos, licenciado, hemiparesia esquerda)</i>

Tabela 21 – Respostas dos entrevistados à questão 16 do Guião de Entrevista a PCD Desempregadas

Fundamentalmente as razões enumeradas pelos entrevistados para haver discriminação nos recrutamentos são: preconceito, estereótipos, ignorância/desconhecimento sobre a diferença, falta de sensibilização e mentalidades ainda muito conservadoras do nosso país. Também foram supracitadas as faltas de acessibilidades aos edifícios, fator que se torna muito importante na contratação de uma pessoa com deficiência. Se não há acessos, dificilmente serão chamados sequer para entrevista. É também referida por duas pessoas, a existência de incentivos na legislação portuguesa a favor das pessoas com deficiência, mas que têm sempre um lado perverso, no sentido que as empresas podem utilizá-los em benefício próprio, contratando aquela pessoa enquanto o IEFP

comparticipar com o financiamento do salário, despedindo-a posteriormente, caso que frequentemente acontece com os estágios profissionais.

Paralelamente achou-se pertinente questionar às pessoas com deficiências desempregadas se têm sentido discriminação direta quando participam em recrutamentos, bem como aquilo que entendem ser a “discriminação” e o que querem dizer com “*sinto-me discriminado*”. Para isso foi questionado “*Acha que tem passado por discriminação?*”? As respostas foram variadas e pouco fundamentadas. Talvez por desconhecimento do significado da palavra “discriminação”, talvez porque, como já constatado, muitas pessoas não estão efetivamente à procura de emprego ou a fazer uma procura ativa de emprego, o que faz com que não passem por muitas situações e/ou evidências.

<i>Q15 Pessoas Desempregadas – Acha que tem passado por discriminação?</i>
<i>“Nunca senti na pele o que é ser discriminado. Talvez o façam quando me ligam para ir a entrevista e eu refiro que sou cego, que preciso de testes digitais e depois nunca mais me ligam de volta. Certamente estão a discriminar-me, mas não me importo muito com isso. Tenho colegas com a mesma deficiência do que eu e que trabalham sem problemas nenhuns.”</i> (Homem, 24 anos, licenciado, deficiência visual)
<i>“Diretamente acho que nunca fui discriminado, mas no modo de seleção para um posto de trabalho em que me tenha candidatado, não tenho dúvidas que sim.”</i> (Homem, 43 anos, 12º ano, hemiparesia direita)
<i>“Nunca me deram oportunidade de fazer estágios ou de trabalhar de alguma forma. Sempre fui um bocado discriminado por causa da visão.”</i> (Homem, 26 anos, 12º ano, deficiência visual)
<i>“Nunca senti muita discriminação. Podia ter havido, mas nunca senti muito na pele.”</i> (Homem, 37 anos, 12º ano, distonia muscular)
<i>“Sim. Tenho sentido muita discriminação. Como já referi, só o simples facto de colocar foto no currículo é motivo para ninguém me chamar sequer para entrevista. Se não colocar, chamam-me.”</i> (Mulher, 33 anos, licenciada, atrofia muscular)

Tabela 22 – Respostas dos entrevistados à questão 15 do Guião de Entrevista a PCD Desempregadas

Para finalizar este ponto e como uma das realidades vivenciadas é a questão das mentalidades ainda serem muito retrógradas, não havendo abertura para aceitar a diferença e introduzi-la nas organizações, interrogou-se aos entrevistados “*O que poderia ser feito para mudar mentalidades*” (Q 29 do Guião de Entrevista a PCD Empregadas e Q 17 do Guião de Entrevista a PCD Desempregadas). As respostas são coincidentes.

No caso dos empregados...:

“Parte essencialmente de divulgação e formação. Noto um bocado isso, até mesmo no desporto que pratico. Se uma pessoa é capaz de lançar ao cesto, também é capaz de exercer um trabalho autonomamente e isso carece de ser divulgado e mostrado. Porém, a mentalidade das pessoas com deficiência também tem de mudar e, por isso, não podem estar em casa à espera das oportunidades. Existem as pensões sociais em que as pessoas com deficiência recebem 200 e tal euros sem fazer nada... Entre trabalhar e ganhar 485€ e ter muitos custos... É melhor ficar em casa e acabam por se acomodar. E assim não pode ser.” (Homem, 34 anos, paraplégico)

“Tem que haver um longo trabalho para se conseguir mudar mentalidades. O próprio deficiente tem de assumir quem é para conseguir integrar-se. Não sei se a tendência é para piorar. Antes éramos menos formados. Agora somos mais formados, mas existe ainda muita discriminação social. É um longo processo que vai aos poucos.” (Mulher, 39 anos, síndrome de Morquio)

“Para mudar mentalidades as pessoas com deficiência têm de mostrar que são capazes de fazer o mesmo que os outros e que a deficiência não é impedimento para fazer alguma coisa, embora existam muitas barreiras, nomeadamente arquitetónicas. Mas ter uma deficiência não nos impede de ser melhor que os outros.” (Mulher, 48 anos, deficiência auditiva)

“Uma parceria entre o Estado e empresas em que colocassem uma pessoa com deficiência a fazer um estágio e o benefício fosse compensatório, para que essa pessoa tivesse também oportunidade de mostrar o seu valor e as suas capacidades. Seria uma grande ajuda se assim fosse feito. Pois, além de uma compensação monetária,

poderiam ter força de trabalho de valor. As pessoas são dedicadas e demonstram o seu valor quando lhes são dadas oportunidades. Não querem ser um encargo, querem ser úteis. Se esses apoios fossem também mais divulgados, as coisas seriam diferentes.”

(Mulher, 37 anos, paraplegia dos membros inferiores)

“Por um lado, mudar as mentalidades das pessoas com deficiência. Estas têm de se focar num objetivo: encontrar emprego. E assim acabam por arranjar, têm é que insistir. Mesmo que o cenário esteja tão negro, não se pode desistir. Mais tarde ou mais cedo é-se capaz de arranjar algo. O que acontece é que muita gente desiste facilmente e, assim, torna-se mais complicado. Por outro lado, deviam ser implementadas iniciativas por parte das associações que acompanhassem as pessoas com deficiência para ajudar na integração destas pessoas.” (Homem, 33 anos, paralisia cerebral)

“Devia de partir do Estado, em primeiro lugar, criar outro tipo de incentivos. Falo por mim, porque ando de contrato emprego inserção em contrato emprego inserção sem conseguir um emprego fixo. E, como eu, certamente muita gente. Havia de haver outro tipo de sensibilização para as pessoas não andarem sempre a fazer o mesmo sem prospeções futuras. Por outro lado, as pessoas deviam-se juntar e conseguir criar alguma forma de ir junto das empresas e mudar as mentalidades que elas têm sobre a diferença. Ou mesmo as associações fazerem um bocado esse papel.” (Mulher, 37 anos, deficiência visual)

“Acho que as pessoas com deficiência deviam apostar mais na formação, principalmente formação superior, para se distinguirem e valorizarem no mercado de trabalho, que cada vez é mais competitivo. Ou então formações específicas em algumas áreas para se candidatar a determinado posto de trabalho, que podem vir a ser uma mais-valia em recrutamentos. Acho que o Estado neste momento não tem capacidade de resposta para ajudar nesta questão.” (Homem, 25 anos, esclerose múltipla)

“Devia de haver mais formação; as associações deviam de ir mais ao encontro dos empregadores e fazer uma ponte entre ambos. Haver também mais medidas por parte do Estado. E haver um maior conhecimento e sensibilização.” (Mulher, 31 anos, epilepsia e limitação a nível visual e de comunicação)

“Maior sensibilização, o próprio Estado dar o exemplo e contratar mais pessoas com deficiência. Rever as medidas e incentivos. Fazer cumprir a lei e haver fiscalização.”

(Homem, 31 anos, distrofia muscular)

Essencialmente, nas respostas supracitadas há um claro apontamento para as pessoas com deficiência investirem em formação, mudarem a sua atitude e postura face à procura de emprego. Por outro lado, o Estado devia ter um papel fundamental, fazendo uma grande sensibilização junto das entidades; ser o primeiro a dar o exemplo e colocar pessoas com deficiência nos quadros da administração pública e central; rever os incentivos de forma a não caírem em aproveitamento das empresas que nunca contratam definitivamente; fazer cumprir a legislação relativamente às barreiras arquitetónicas e eliminá-las o mais possível para facilitar a entrada de uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho. As associações também foram referidas como um género de ponte que poderia vir a ser construída entre as pessoas e as entidades, de forma a ajudar na sensibilização e na integração, permitindo mostrar o valor das pessoas e das suas capacidades de trabalho. Duas pessoas também referiram a sensibilização a partir das escolas como muito importante:

“A sensibilização nas escolas é muito importante, pois quando se ensina as coisas aos miúdos eles levam para casa e acabam por induzir aos pais (O mesmo acontece com a reciclagem). Devia de haver atividades direcionadas para pessoas com deficiência, em que estas fossem falar da sua vida. Mostrar que conseguem e que são capazes. E todo o conhecimento que eles possam levar para casa é ótimo, porque a sociedade está formatada e pensa quase toda da mesma forma. Assim, qualquer mudança que se consiga já é positiva.” (Homem, 31 anos, distrofia muscular)

“Haver também nos mais novos uma sensibilização maior, nas crianças e adolescentes. Mostrar aos jovens que essas pessoas têm limitações, mas que são capazes. Levar os jovens a visitas de estudo e mostrar que as pessoas são capazes e também haver palestras nas escolas. Mostrar que para além da diferença e por detrás dela existe uma pessoa com capacidades. Ultrapassando a ignorância fica mais fácil.” (Homem, 41 anos, tetraplégico)

As pessoas com deficiência desempregadas, ao responderem a esta questão referiram praticamente as mesmas constatações anteriormente evidenciadas.

As respostas obtidas de pessoas desempregadas não diferem substancialmente das obtidas de pessoas empregadas, o que mostra que a experiência de trabalho não mudou a visão que as pessoas têm do problema.

“As pessoas têm de se mentalizar acerca da deficiência. Se nos uníssemos conseguíamos mudar as mentalidades. Só um não vale a pena, mas se formos muitos acho que conseguimos levar isto para a frente.” (Mulher, 28 anos, 12º ano, deficiência física)

“O Estado devia de ser mais eficaz. Existem os apoios e medidos instituídos, assim como as quotas, mas são insuficientes e mal aplicados.” (Homem, 43 anos, 12º ano, hemiparesia direita)

“Se as políticas mudassem e os benefícios fossem mais divulgados e instituídos, as coisas mudariam. Hoje em dia precisamos quase de ter um padrinho que nos indique e diga que somos capazes. As empresas não contratam às escuras. Podiam dar um contrato de 6 meses para a pessoa mostrar o seu valor. E daí decidir e tirar as suas conclusões.” (Homem, 49 anos, 12º ano, deficiência física)

“A comunicação social tem um enorme peso na sociedade. Se a diferença fosse mais divulgada e mostrada, as mentalidades poderiam mudar aos poucos. Por exemplo, a Associação Salvador mostra um pouco as realidades, mas devia de haver um programa de inclusão que mostrasse o valor das pessoas com deficiência no meio laboral. Além que as empresas deveriam ser obrigadas a contratar pessoas com deficiência. Apesar de lutarmos por direitos iguais, não os temos e estamos longe de os conseguir, isso vê-se pelas acessibilidades em que somos claramente discriminados. O Estado devia também reforçar as facilidades e acessibilidades a edifícios.” (Mulher, 33 anos, licenciada, atrofia muscular)

4.4 Caraterização das empresas entrevistadas

Como referido no capítulo da metodologia, foram entrevistadas sete empresas, das quais seis possuem trabalhadores com deficiência e uma não.

As empresas são dos mais variados setores:

- Importação, Venda e Prestação de Serviços a automóveis, camiões e equipamentos;
- Telecomunicações e Outras;
- Fabricação de embalagens metálicas ligeiras;
- Comércio e Assistência de material ortopédico e hospitalar;
- Comércio de bens e serviços;
- Indústria, Comercialização e Distribuição de tabacos e produtos afins;
- Saúde Clínica.

Na empresa de importação, venda e prestação de serviços a automóveis, camiões e equipamentos a entrevista foi concedida por uma assistente administrativa, pois segundo a responsável pelos recursos humanos, esta seria a pessoa mais indicada para falar sobre este assunto, na medida que a mesma lidou diretamente com uma trabalhadora com deficiência. Na empresa de telecomunicações, a interlocutora foi uma responsável pelos recursos humanos; na empresa de fabricação de embalagens metálicas ligeiras a entrevista foi concedida pelo diretor dos recursos humanos; na empresa de comércio e assistência de material ortopédico e hospitalar a interlocutora foi a diretora da empresa por não possuírem ninguém destinado à função de diretor de recursos humanos; na empresa de bens e serviços o seu interlocutor foi um técnico superior de recursos humanos; na empresa de indústria, comercialização e distribuição de tabacos e produtos afins a entrevista foi concedida por uma técnica superior de recursos humanos e por fim na empresa de saúde clínica a sua interlocutora foi a diretora da empresa por se tratar de uma empresa de pequena dimensão e não possuírem ninguém destinado à área dos recursos humanos.

Cinco delas são grandes empresas e duas são PME's, tendo a seguinte distribuição de trabalhadores:

Empresas	Nº de trabalhadores a nível nacional ou internacional	Nº de trabalhadores com deficiência
Telecomunicações e Outras	11 900	6
Importação, Venda e Prestação de Serviços a automóveis, camiões e equipamentos	4 300	1
Comércio de bens e serviços	2 800	31
Fabricação de embalagens metálicas ligeiras	850	2
Indústria, Comercialização e Distribuição de tabacos e produtos afins	650	5
Comércio e Assistência de material ortopédico e hospitalar	30	3
Saúde Clínica	10	Nenhum

Tabela 23 – Número de Trabalhadores nas Empresas Entrevistadas

Previamente, é fácil constatar que nas seis empresas que possuem trabalhadores com deficiência, apenas a empresa de Comércio e Assistência de material ortopédico e hospitalar (PME) possui 10% de trabalhadores com deficiência nos seus quadros, sendo que a de Comércio de bens e serviços possui 1% de trabalhadores com deficiência e todas as outras, apesar de serem grandes empresas, nem 1% de trabalhadores com deficiência possuem, mostrando números de trabalhadores com deficiência muito baixos para o número total que possuem, quer a nível nacional ou internacional.

Os tipos de deficiência são igualmente bastante estritos:

Empresa	Tipo de deficiência
Telecomunicações e Outras	Auditiva e física
Importação, Venda e Prestação de Serviços a automóveis, camiões e equipamentos	Física
Comércio de bens e serviços	Auditiva e cognitiva
Fabricação de embalagens metálicas ligeiras	Auditiva e física
Indústria, Comercialização e Distribuição de tabacos e produtos afins	Cognitiva e física
Comércio e Assistência de material ortopédico e hospitalar	Físicas

Tabela 24 – Tipos de deficiência dos trabalhadores nas empresas entrevistadas

Foi referido que, em dois dos casos que possuem deficiência física, estes adquiriram-na enquanto trabalhavam na empresa e tiveram continuidade nos quadros após os acidentes, ou seja, quando ingressaram nas empresas não possuíam qualquer tipo de deficiência. São seis os trabalhadores nesta situação, o que desanima bastante o cenário da “contratação de pessoas com deficiência”.

4.5 Análise da Empresa Não Empregadora de Pessoas com Deficiência

É uma empresa na área da saúde, possui 10 trabalhadores (uma administrativa, um assistente dentário e oito médicos). Apesar de não ter nenhum trabalhador com deficiência, a empresa não possui barreiras arquitetónicas, ou seja, é um prédio antigo que foi remodelado e tem um elevador. O degrau da entrada do prédio é completamente superável sem dificuldades.

Os motivos por não possuírem trabalhadores com deficiência estão relacionados com o facto de nunca ter havido candidatos com deficiência nos recrutamentos, pelo menos que tenham referido no currículo previamente; também nunca tiveram trabalhadores com deficiência. Apontam por essa razão o facto de ser uma empresa familiar onde não existem recrutamentos de pessoas externas. Dizem que as funções que são exercidas dentro da empresa, sendo de área da saúde, necessitam de profissionais aptos e, portanto, sem deficiência que afete o seu desempenho.

Questionados sobre a possibilidade de futuramente enquadrarem alguém nos seus quadros, e se conhecem os apoios por parte do IEFP, foi dito que:

“Pormenorizadamente não temos conhecimento quais são, mas sabemos que existem.”

(Diretora da Empresa, Saúde Clínica)

Questionados sobre se estariam receptivos a conhecê-los:

“Como já referi a empresa não procura muito pessoal externo e por isso, neste momento, não há uma necessidade de conhecer esses apoios e medidas. Até porque a pessoa com deficiência deve ser contratada pelo valor que ela possui e pelo que pode fazer na empresa e não propriamente pelas vantagens que isso pode trazer à empresa.”

(Diretora da Empresa, Saúde Clínica)

Relativamente às questões seguintes do guião de entrevista a Entidades Não Empregadoras de PCD, estas serão exploradas mais à frente no ponto 4.7 em conjunto com as Entidades Empregadoras de PCD.

4.6 Análise da Situação Profissional dos Trabalhadores com Deficiência nas Empresas entrevistadas

As empresas foram interpeladas acerca dos seus trabalhadores com deficiência, tentando-se perceber como foi a integração destes no seu posto de trabalho atual, nomeadamente como foi processado o recrutamento (Q 4 do Guião de Entrevista a Empresas Empregadoras de Pessoas com Deficiência):

<i>Q 4 – Processamento do recrutamento de trabalhadores com deficiência</i>
<i>“A pessoa em questão fez candidatura espontânea. Uma pessoa conhecida na empresa indicou-a posteriormente e acabamos por contratá-la.”</i> (Assistente Administrativa, Importação, Venda e Prestação de Serviços a Automóveis, Camiões e Equipamentos)
<i>“Não existe nenhuma política de recrutamento de pessoas com deficiência. Além que cinco dos trabalhadores com deficiência que temos, quando entraram para a empresa não possuíam qualquer deficiência. Adquiriram-na posteriormente em acidentes.”</i> (Responsável pelos Recursos Humanos, Telecomunicações e Outras)

<p><i>“O surdo/mudo foi indicação de uma terceira pessoa. A senhora com esclerose desenvolveu a doença quando já trabalhava.”</i> (Diretor de Recursos Humanos, Fabricação de Embalagens Metálicas Ligeiras)</p>
<p><i>“Fomos ao CRPG e eles indicaram-nos estas três pessoas. Necessitávamos de alguém na área administrativa e para a assistência técnica, nesta última achamos importante ter alguém no front office com necessidades especiais. Para mostrar a imagem da empresa e transmitir que, muitas vezes, quando o material está a ser reparado não há possibilidade de se movimentar, havendo uma impossibilidade de movimentação que também passa pela nossa funcionária.”</i> (Diretora da Empresa, Comércio e Assistência de Material Ortopédico e Hospitalar)</p>
<p><i>“Todas as pessoas que nos chegaram foram através de instituições que trabalham a questão da empregabilidade de pessoas com deficiência e que apresentaram os candidatos. Se temos uma vaga recorremos a candidatos que não têm deficiência. Se for um posto de trabalho que possa ter uma pessoa com deficiência contactamos estas instituições e conseguimos as pessoas.”</i> (Técnico Superior de Recursos Humanos, Comércio de Bens e Serviços)</p>
<p><i>“A nossa empresa tem como objetivo proporcionar iguais oportunidades a todos os seus trabalhadores. Nesse contexto, não dispomos de processos de recrutamento específicos para pessoas portadoras de deficiência.”</i> (Técnica Superior de Recursos Humanos, Indústria, Comercialização e Distribuição de Tabacos e Produtos Afins)</p>

Tabela 25 – Respostas das Empresas à questão 4 do Guião de Entrevista a EEPCD

Das poucas empresas que se conseguiu entrevistar, e segundo relatos sobre os recrutamentos dos respetivos trabalhadores com deficiência, também não temos um cenário muito positivo. Seja por indicação de uma terceira pessoa, seja porque os trabalhadores quando ingressaram na empresa não possuíam qualquer tipo de deficiência, resta uma pequena percentagem de empresas que contrataram pessoas com deficiência com esse fulcral objetivo. Foi verificado também existirem práticas diferenciadas entre as empresas relativamente à possível contratação de pessoas com deficiência. Num caso, foi afirmado que estas pessoas apenas são recrutadas em processos específicos efetuados por instituições direcionadas para essas pessoas e que,

só assim contratam. Ou seja, as pessoas com deficiência nunca são consideradas em recrutamentos normais efetuados pela própria empresa, acrescentando:

“Recorremos com sucesso a estas instituições para fazer os recrutamentos de pessoas com deficiência. Se elas não existissem, provavelmente já teríamos desistido. A nossa seleção não passa por fazer recrutamento dessas pessoas por candidaturas espontâneas.” (Técnico Superior de Recursos Humanos, Comércio de Bens e Serviços)

Em contraste com esta política, outra empresa refere não haver recrutamentos específicos e, portanto, as pessoas são selecionadas em recrutamentos normais, porque consideraram que deve existir uma política de igualdade de oportunidades para todos.

Relativamente à questão 5, 6, 10 e 11 que inquire se a empresa usufruiu de apoios do IEFP a maior parte responde negativamente:

“Não usufruímos de apoios (...) A empresa teve de colocar uma rampa de acesso ao prédio. O prédio é antigo (uns 18 anos) e não era obrigatório ter rampas, mas quando a trabalhadora com deficiência entrou, colocamos uma rampa.” (Assistente Administrativa, Importação, Venda e Prestação de Serviços a Automóveis, Camiões e Equipamentos)

“Nunca utilizamos as medidas nem apoios do IEFP, mas recentemente percebemos que podemos diminuir o encargo contratando pessoas com deficiência. Embora nunca houvesse o cuidado de procurar pessoas para ter os benefícios (...) Que tenha conhecimento, não foram necessárias alterações de instalações ou modificação de equipamentos.” (Responsável pelos Recursos Humanos, Telecomunicações e Outras)

“No caso do trabalhador com deficiência auditiva sim, mas não foi a base da contratação (...) Não foi preciso modificações, porque na função onde ele trabalha as máquinas já estão preparadas para estas situações.” (Diretor de Recursos Humanos, Fabricação de Embalagens Metálicas Ligeiras)

“Sim. Na altura não usufruímos totalmente porque foi falha nossa. O CRPG deu-nos conhecimento dos apoios, mas acabamos por não usufruir inteiramente. Não foram a

base da contratação nem contribuíram para ela. Como expliquei, foi mesmo uma necessidade da empresa. Recorremos a pessoas com deficiência porque primeiro trabalhamos na área e achamos que é importante integrar essas pessoas. Lidamos com muitas delas e algumas têm uma determinação e uma inteligência e não só, essa oportunidade para eles é muito importante, a integração na vida profissional. Para nós sempre foi um objetivo e vai continuar a ser (...) A empresa está 100% adaptada para pessoas com mobilidade reduzida.” (Diretora da Empresa, Comércio e Assistência de Material Ortopédico e Hospitalar)

“Não usufruímos. Consideramos que as medidas não são suficientes para que a nossa motivação dependa só disso. Essas medidas não contemplam o tipo de contratação que pretendemos. As medidas que existem para incentivar são insuficientes (...) Na maior parte dos casos não houve necessidade de alterações a instalações ou equipamentos. Houve um caso ou outro em que sim, e foi suportado pela empresa. Os apoios para eliminação de barreiras arquitetônicas têm uma série de burocracias, demoram muito tempo e, normalmente, quando é necessário fazer grandes ajustes acabamos por não contratar, pois temos que colocar uma pessoa a trabalhar num determinado espaço de tempo e isso atrasaria o processo. E as pessoas com deficiência acabam por ficar em desvantagem neste sentido. Assim, se for possível, a empresa tem esse encargo e integra-se a pessoa. Caso contrário, não.” (Técnico Superior de Recursos Humanos, Comércio de Bens e Serviços)

“Não. Nenhum caso foi contratado recentemente. A nossa empresa tem como objetivo proporcionar iguais oportunidades a todos os seus trabalhadores. Os trabalhadores em questão são quadros antigos, não sendo atualmente possível, por essa razão, responder com detalhe se existiram outras motivações para a sua contratação para além daquela já referida (...) Não foram feitas alterações porque o edifício da empresa dispõe de diversas acessibilidades que procuram facilitar o acesso a pessoas com a mobilidade reduzida.” (Técnica Superior de Recursos Humanos, Indústria, Comercialização e Distribuição de Tabacos e Produtos Afins)

Quatro empresas não usufruíram dos apoios por parte do IEFP e as duas que usufruíram deixaram claro que estes não foram a base da contratação destas pessoas, sendo que

uma delas refere que não usufruíram por completo desses apoios. Praticamente nenhuma fez alterações às instalações e equipamentos, havendo mesmo uma empresa que deixou explícito que se for preciso fazer grandes alterações e, na medida que a empresa não poderá suportar esse custo, e os apoios dados para esse fim são bastante morosos, o mais certo é não haver a contratação da respetiva pessoa, acabando esta por ficar em desvantagem. Isto vai de encontro ao já referido no ponto 4.2 do presente estudo, em que se refere que contratar uma pessoa com deficiência se torna fácil quando não são necessárias modificações ou alterações às instalações, ou seja, dificilmente a empresa contrata se possuir barreiras ao futuro trabalhador com deficiência.

Ainda, relativamente aos apoios e como anteriormente supradito, poder-se-á fazer uma acoplagem ao que havia sido estudado por Raposo (2013), isto é “ as medidas, os apoios existem, todos, trabalhadores com deficiência e Entidades Empregadoras, parecem saber da sua existência mas ninguém os solicita, pelo que não são aplicados”; “Pergunta-se, então, se as medidas e apoios existentes serão, de facto, os mais convenientes aos trabalhadores com deficiência e às Entidades Empregadoras ou se não haverá aqui necessidade de um estudo para averiguar quais serão, na verdade as reais necessidades dos mesmos.” (Monteiro, 2009 cit por Raposo, 2013).

A Q8 pretendia inquirir se a formação da pessoa com deficiência contratada foi essencial para a sua contratação:

<i>Q 8 – Formação académica</i>
<i>“A formação académica não foi essencial à contratação.” (2 casos) (Assistente Administrativa, Importação, Venda e Prestação de Serviços a Automóveis, Camiões e Equipamentos; Técnica Superior de Recursos Humanos, Indústria, Comercialização e Distribuição de Tabacos e Produtos Afins)</i>
<i>“O deficiente auditivo foi contratado pela fundação, foi propositado o recrutamento na área da informática. Penso que foi com licenciatura.” (Responsável pelos Recursos Humanos, Telecomunicações e Outras)</i>
<i>“O portador de deficiência auditiva tem o 6º ano e avaliamos a comunicação escrita e a compreensão de documentos escritos. O portador de deficiência física tem 12º ano e a formação foi essencial para a contratação, sim.” (Diretor de Recursos</i>

Humanos, Fabricação de Embalagens Metálicas Ligeiras)
<i>“Necessitavam de ter o 12º ano.”</i> (Diretora da Empresa, Comércio e Assistência de Material Ortopédico e Hospitalar)
<i>“Não foi essencial. É mais importante a experiência, o facto de não ser o 1º emprego e estarem habituados a trabalhar em equipa com certas exigências.”</i> (Técnico Superior de Recursos Humanos, Comércio de Bens e Serviços)

Tabela 26 – Respostas das Empresas à questão 8 do Guião de Entrevista a EEPCD

Na questão da formação, evidencia-se que em três casos a formação não foi essencial e nos outros três foi relevante, porém, em apenas um a licenciatura foi necessária. Nos outros dois casos apenas solicitaram o 12º ano ou mesmo o 6º ano para a admissão do trabalhador com deficiência. Estes últimos podem justificar-se pelo facto das pessoas com deficiência serem conhecidas por um baixo nível de escolaridade e, por esse motivo, dificilmente são contratadas quando são exigidas habilitações académicas superiores.

Em relação à Q 9, onde se questiona se os trabalhadores com deficiência estão a contrato por tempo determinado ou indeterminado, cinco casos relatam terem todos os seus trabalhadores efetivos, também pelo facto de serem quadros antigos nas empresas e, apenas um caso refere que dos 31 trabalhadores que atualmente possuem com deficiência, 40% estão efetivos, enquanto todos os outros encontram-se a contratos por tempo determinado e que, apenas mediante o seu rendimento e produtividade irão contratar por tempo indeterminado ou não.

A Q12 visava saber se houve alguma formação especial ou específica aquando a contratação do trabalhador com deficiência:

<i>Q 12 – Formação específica</i>
<i>“A funcionária em questão teve uma integração normal como os outros trabalhadores. Não sabia, por exemplo, o sistema SAP e teve formação específica a esse nível.”</i> (Assistente Administrativa, Importação, Venda e Prestação de Serviços a Automóveis, Camiões e Equipamentos)
<i>“Todos os trabalhadores têm uma formação aquando da entrada na empresa.”</i> (Responsável pelos Recursos Humanos, Telecomunicações e Outras)

<p><i>“Têm uma formação inicial. Coisa básica, passando pelas várias áreas.”</i> (Diretor de Recursos Humanos, Fabricação de Embalagens Metálicas Ligeiras)</p>
<p><i>“Não existe formação específica. Apenas a indicação das tarefas que tiverem a realizar.”</i> (2 casos) (Técnico Superior de Recursos Humanos, Comércio de Bens e Serviços; Diretora da Empresa, Comércio e Assistência de Material Ortopédico e Hospitalar)</p>
<p><i>Existem para todos programas de treino específicos e adaptados à função ou departamento, e não estão relacionados com a existência de possível deficiência física ou mental. Acrescento que os nossos trabalhadores portadores de deficiência são quadros antigos da Empresa, e que se encontram atualmente perfeitamente adaptados às tarefas desempenhadas, desconhecendo-se a existência de formação específica, ou especial, à data da admissão/integração.”</i> (Técnica Superior de Recursos Humanos, Indústria, Comercialização e Distribuição de Tabacos e Produtos Afins)</p>

Tabela 27 – Respostas das Empresas à questão 12 do Guião de Entrevista a EEPCD

A Q13 procurava inquirir se os trabalhadores com deficiência tiveram algum benefício no horário de trabalho.

<i>Q 13 – Horário de trabalho</i>
<p><i>“Trabalha a part-time pois não consegue trabalhar durante um dia inteiro, porque fica cansada.”</i> (Assistente Administrativa, Importação, Venda e Prestação de Serviços a Automóveis, Camiões e Equipamentos)</p>
<p><i>“Em termos de horário, há um respeito relativamente ao estipulado pela junta médica, mas isso é um pouco geral para todos os trabalhadores. Se existe algum trabalhador que por qualquer motivo não consegue realizar um dia inteiro de trabalho, apenas faz o horário que consegue.”</i> (Responsável pelos Recursos Humanos, Telecomunicações e Outras)</p>
<p><i>“Todos fazem horário a tempo inteiro.”</i> (3 casos) (Diretor de Recursos Humanos, Fabricação de Embalagens Metálicas Ligeiras; Técnica Superior de Recursos Humanos, Indústria, Comercialização e Distribuição de Tabacos e Produtos Afins; Diretora da Empresa, Comércio e Assistência de Material Ortopédico e Hospitalar)</p>
<p><i>“Cada um tem o seu horário normal. Part-time ou full-time, tal como os outros</i></p>

trabalhadores. Se a pessoa quer trabalhar, tem de ter uma abertura para os horários disponíveis, pois se não a tiver é excluído enquanto candidato. Todo esse estudo é feito antes e não temos de dar exclusividade ou tratar de forma diferente só porque tem uma deficiência.” (Técnico Superior de Recursos Humanos, Comércio de Bens e Serviços)

Tabela 28 – Respostas das Empresas à questão 13 do Guião de Entrevista a EEPCD

Uma vez mais, são evidentes as diferentes práticas das empresas. Duas referem ter abertura para os seus trabalhadores com deficiência conseguirem trabalhar apenas no horário que lhes é indicado por junta médica ou por tratamentos que tenham que realizar juntamente com a sua atividade profissional; outra exclui automaticamente as pessoas se estas não estiverem disponíveis para trabalhar no horário em que a empresa pretende. Daqui podemos tirar uma ilação de que isso possa ser também um dos impedimentos (igualmente como vimos nas barreiras arquitetónicas) de contratar pessoas com deficiência. Existem, portanto, empresas que não têm completa abertura para receber estas pessoas e entender que não podem ou não conseguem fazer um horário a full-time, por exemplo. Isto torna-se num ponto negativo no que se refere à contratação e retenção de pessoas com deficiência nas empresas portuguesas.

Em relação à Q14 do Guião de Entrevista a Entidades Empregadoras de PCD, todas as empresas referenciaram que os seus trabalhadores com deficiência trabalham em equipa, havendo mesmo uma empresa que disse:

“Apesar das tarefas dos demais trabalhadores diferirem entre si, consoante a sua função ou departamento, é importante para a integração dos trabalhadores portadores de deficiência física, ou mental, que as tarefas que lhes são adjudicadas sejam realizadas em conjunto com os demais trabalhadores.” (Técnica Superior de Recursos Humanos, Indústria, Comercialização e Distribuição de Tabacos e Produtos Afins)

A Q15 destinava-se a saber se foram estipuladas tarefas específicas aos trabalhadores com deficiência no exercício da sua atividade.

<i>Q 15 – Tarefas</i>
<p><i>“Dependendo do departamento, fazem as tarefas normais que são estipuladas para aquele departamento.” (3 casos) (Assistente Administrativa, Importação, Venda e Prestação de Serviços a Automóveis, Camiões e Equipamentos; Diretor de Recursos Humanos, Fabricação de Embalagens Metálicas Ligeiras; Diretora da Empresa, Comércio e Assistência de Material Ortopédico e Hospitalar)</i></p>
<p><i>“Alguns dos trabalhadores acidentados tiveram que rever as tarefas que faziam anteriormente devido ao acontecimento.” (Responsável pelos Recursos Humanos, Telecomunicações e Outras)</i></p>
<p><i>“As tarefas são variadas. Algumas pessoas têm contato com o cliente, pois o nosso negócio passa quase todo por aí. Depois temos outras funções de cozinha, administrativas, que não têm tanto contato com o cliente. A maioria tem contato com o cliente. Tentamos essencialmente ver se a tarefa é adequável para e se tem condições se receber uma pessoa com deficiência. A deficiência é uma questão que temos de ver individualmente. Logo que a comunicação não seja problema colocamos a pessoa com deficiência em contato com o cliente.” (Técnico Superior de Recursos Humanos, Comércio de Bens e Serviços)</i></p>
<p><i>“Tal como para qualquer outro trabalhador, as tarefas a desempenhar são ajustadas à função específica que lhe está subjacente. Naturalmente que, no caso dos trabalhadores portadores de deficiência, a função que lhes é atribuída é ajustada às suas limitações, sejam elas de natureza física ou mental.” (Técnica Superior de Recursos Humanos, Indústria, Comercialização e Distribuição de Tabacos e Produtos Afins)</i></p>

Tabela 29 – Respostas das Empresas à questão 15 do Guião de Entrevista a EEPCD

A Q16, que inquiriu os empregadores se têm conhecimento dos colegas de trabalho terem aceitado bem a pessoa com deficiência ou se denotaram alguma diferença no relacionamento, dois dos responsáveis de recursos humanos entrevistados não souberam responder à questão, na medida que o cargo que ocupam não tem relacionamento direto com as pessoas, nem trabalham diariamente com quem está ligado às mesmas. Os restantes clarificaram:

“A pessoa em questão é muito relacional e deu-se bem com todos os colegas e não houve qualquer problema no seu relacionamento durante o trabalho.” (Assistente Administrativa, Importação, Venda e Prestação de Serviços a Automóveis, Camiões e Equipamentos)

“Foram aceites muito bem, mesmo quando houve outros colegas com necessidades mais especiais. Em termos de equipa nunca houve problemas.” (Diretora da Empresa, Comércio e Assistência de Material Ortopédico e Hospitalar)

“Com a grande maioria das pessoas correu bem. As equipas já estão preparadas e os candidatos também. A percentagem de equívoco é muito baixa. É um processo que vai sendo desenvolvido, as pessoas vão ganhando estratégias para contornar as dificuldades que vão tendo, mas as coisas correm bem na sua maioria. Não existem grandes atritos. As pessoas até se mobilizam à volta da pessoa com deficiência para ajudar, se preciso. Uma das mais-valias da empresa em ter trabalhadores/colegas com deficiência é também saber lidar com futuros clientes nas mesmas condições.” (Técnico Superior de Recursos Humanos, Comércio de Bens e Serviços)

“A nossa empresa tem em vigor princípios e práticas de comportamento no local de trabalho muito claros, que visam contribuir para nos ajudar a manter um ambiente de trabalho profissional e livre de qualquer forma de discriminação. O cumprimento com estes princípios e práticas faz parte da nossa cultura e, nesse contexto, não existe qualquer diferença de tratamento ou relacionamento para com os trabalhadores portadores de deficiência. Sublinhe-se que, caso existisse, o mesmo seria considerado inaceitável.” (Técnica Superior de Recursos Humanos, Indústria, Comercialização e Distribuição de Tabacos e Produtos Afins)

De uma maneira geral, as pessoas com deficiência vistas pela perspetiva das entidades, são bem aceites e o seu enquadramento e relacionamento dentro das suas empresas é positivo e não passa por problemas ou atritos, pelo menos fora do normal.

Relativamente à questão 17: *“Existe alguma supervisão adequada ou especial para o trabalho das pessoas com deficiência”*

Q 17 – Supervisão
<i>“É igual para todos os trabalhadores.” (4 casos)</i>
<i>“Acredito que deva existir alguma supervisão. Embora depende muitos dos riscos em questão. Mas concordo que deva haver um acompanhamento maior. Mesmo por parte dos colegas, de forma a ajudar e não tanto de controlar.” (Diretor de Recursos Humanos, Fabricação de Embalagens Metálicas Ligeiras)</i>
<i>“É igual para todos. Só faz integração em equipas quem tenha condições para acolher as pessoas com deficiência. Se não houver condições não integramos. As coisas têm de correr bem. Se não correrem, é mais difícil integrar no futuro. Fazemos uma sensibilização inicial às equipas.” (Técnico Superior de Recursos Humanos, Comércio de Bens e Serviços)</i>

Tabela 30 – Respostas das Empresas à questão 17 do Guião de Entrevista a EEPCD

Nenhum empregador admitiu haver mais supervisão apenas por ser um trabalhador com deficiência. Conforme mencionaram, as condições devem ser criadas e se houver um acompanhamento maior será apenas por questão de entreaajuda e não tanto de controlo. Acredita-se que esta será possivelmente a perspetiva dos empregadores enquanto chefias e/ou responsáveis pelo departamento de recursos humanos.

Em relação à questão 18: *“(Se for o caso) da empresa realizar avaliações de desempenho, elas são iguais para todos os trabalhadores? Com e sem deficiência?”*:

Q18 – Avaliações de desempenho
<i>“A trabalhadora em questão tem avaliação de desempenho igual aos outros trabalhadores. E teve sempre classificações boas.” (Assistente Administrativa, Importação, Venda e Prestação de Serviços a Automóveis, Camiões e Equipamentos)</i>
<i>“Em 2010 fizemos avaliações, porque atingimos um pico de faturação. Depois, em 2011, houve uma queda devido à conjuntura. Apesar de não despedir ninguém, tivemos que reduzir custos e fazer alterações, nomeadamente de não fazermos avaliações de desempenho. Fizemos mudanças e agora estamos a certificar a empresa e queremos fazer novamente avaliações de desempenho para que a remuneração seja feita mediante o desempenho de cada um. Referente ao ano anterior, foi dado um salário extra, mas eu não concordei muito porque acho que o</i>

<p><i>prémio tem de ser mediante o desempenho de cada um. As pessoas dentro das empresas têm de ser distinguidas de acordo com o seu trabalho. Tudo isto para dizer que a avaliação será igual para todos a partir do momento que a instituímos.”</i></p> <p>(Diretora da Empresa, Comércio e Assistência de Material Ortopédico e Hospitalar)</p>
<p><i>“É igual para todos.” (4 casos)</i></p>

Tabela 31 – Respostas das Empresas à Questão 18 do Guião de Entrevista a EEPCD

Conforme a questão anterior, as entidades também não diferem em termos das avaliações de desempenho para pessoas com deficiência ou pessoas sem deficiência, conclusão muito positiva que extraímos com este estudo.

4.7 Questões Gerais

4.7.1 A Existência de Práticas de Sensibilização

Quando questionadas sobre a possibilidade de existirem práticas de sensibilização junto de entidades, chefias e funcionários para uma futura melhor inserção da pessoa com deficiência no meio laboral, as empresas mostraram concordar com a existência dessas práticas, essencialmente em organizações que não possuam trabalhadores com deficiência, perspetiva vista por entidades empregadoras de pessoas com deficiência. Apenas uma empresa disse:

“Acho que deveria de haver práticas de sensibilização para a diversidade em geral, e não necessariamente direcionadas para as pessoas com deficiência, em particular.”

(Técnica Superior de Recursos Humanos, Indústria, Comercialização e Distribuição de Tabacos e Produtos Afins)

As restantes responderam o seguinte:

<p><i>Q 19 – Práticas de sensibilização</i></p>
<p><i>“Devia de haver práticas de sensibilização. Existem empresas que não devem aceitar tão bem a diferença e, por isso, em algumas acho que devia de haver. Isso é um bocado educacional. Se aceitarmos melhor a diferença pela nossa pessoa isso acaba por se refletir no meio laboral.”</i> (Assistente Administrativa, Importação, Venda e Prestação de Serviços a Automóveis, Camiões e Equipamentos)</p>

“Varia um bocadinho de pessoa para pessoa. Pode haver sentimento de proteção ou, por outro lado, podem considerar que a pessoa não tem tanta capacidade de trabalho ou de resposta. Mas a nível de sociedade em geral deveria de haver sensibilização. As pessoas não estão sensibilizadas para o tema. Têm abertura, mas não é suficiente. Devia partir de quem faz as leis, começar por fazer algo para mudar.” (Responsável pelos Recursos Humanos, Telecomunicações e Outras)

“Devia de haver práticas de sensibilização. Assim como políticas ativas de integração de pessoas com deficiência. Antes da sensibilização, devia também haver formação para trabalhar com as pessoas com deficiência. Faz todo o sentido. É uma questão de consciência. Quando não se lida com a diferença, não se tem conhecimento. Não há abertura porque nem se lida de perto.” (Diretor de Recursos Humanos, Fabricação de Embalagens Metálicas Ligeiras)

“Sim, acho que sim. No nosso caso estamos habituados a lidar com pessoas com deficiência diariamente. Tratamos de igual modo essas pessoas e tentamos colocá-las no lugar deles (acho que isso é importante), mas para quem não tem esse contato, acredito que seja mais difícil uma aceitação e que haja uma maior resistência.” (Diretora da Empresa, Comércio e Assistência de Material Ortopédico e Hospitalar)

“Deve haver essa sensibilização. Quando decidimos colocar um trabalhador com deficiência falamos com as chefias que irão gerir o seu trabalho e ela deve estar sensibilizada e motivada senão não colocamos a pessoa lá. Temos ferramentas de divulgação. Também temos ações de voluntariado em associações de forma à sensibilização ser cada vez maior. Nem todas as chefias dos nossos departamentos têm essa sensibilização, mas a maior parte sim. Não colocamos quando não há abertura, senão isso irá criar muitos problemas. As pessoas com deficiência normalmente precisam de mais tempo de adaptação e de arranjar estratégias de forma a desempenhar as funções pretendidas e isso é algo que normalmente demora mais tempo do que no caso de um trabalhador sem deficiência. Contudo, se a equipa tem vontade e a pessoa também, as coisas acontecem. Colocar trabalhadores com deficiência tem sido um processo lento, de ano para ano, com sensibilização e meios de comunicação. Se o trabalhador não responder, mais uma vez digo que não continuamos com ele. É igual para todos. Por isso pode não funcionar, mas a maior

parte das vezes funciona porque há uma preparação e a margem de erro é menor.”
(Técnico Superior de Recursos Humanos, Comércio de Bens e Serviços)

Tabela 32 – Respostas das Empresas à questão 19 do Guião de Entrevista a EEPCD

Também contrariamente ao exposto, a entidade que conseguimos entrevistar e que não possui trabalhadores com deficiência, não concorda com as práticas de sensibilização:

“Penso que não existe essa grande necessidade. As pessoas devem tratar a pessoa com deficiência como ela é, com limitações, mas com força de trabalho igual a qualquer pessoa. Por exemplo, uma pessoa paraplégica conseguirá fazer um trabalho de secretária igual a outro qualquer colega que execute o mesmo trabalho. Não vejo qual a necessidade de obter práticas de sensibilização para lidarem melhor com o colega portador de deficiência.” (Diretora da Empresa, Saúde Clínica)

4.7.2 As Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho – Perspetiva dos Empregadores

Neste ponto entendeu-se por bem debater algumas questões que refletem estereótipos sobre os trabalhadores com deficiência. Estas questões foram incluídas no guião de entrevista a Entidades Empregadoras de PCD (Q20 à 26) e a Entidades não Empregadoras de PCD (Q11 do Guião de Entrevista)

As entidades empregadoras de trabalhadores com deficiência afirmam que:

“A nossa trabalhadora com deficiência tinha picos em que ficava mais nervosa, mas nós falávamos com ela e ficava mais calma. Ficava preocupada quando lhe diziam para fazer algum trabalho e tinha medo de não conseguir. Fora isso, nunca notámos qualquer tipo de comportamento menos aceitável.” (Assistente Administrativa, Importação, Venda e Prestação de Serviços a Automóveis, Camiões e Equipamentos)

“Em relação aos comportamentos, depende das deficiências. Físicas, não vejo problema, a não ser as barreiras ou a dependência de terceiros. Cognitivas podem ter algum entrave, menor aceitação e não terem um comportamento desejável. E aqui devia

de haver uma maior sensibilização.” (Responsável pelos Recursos Humanos, Telecomunicações e Outras)

“É muito difícil para as pessoas com deficiência arranjar emprego, sem dúvida. Numa empresa onde não existe deficiência e entra uma pessoa com deficiência, podem haver os dois lados da moeda. Pode ser socialmente desajustado ou mesmo ser bem recebido e os colegas gostarem de trabalhar com a pessoa com deficiência (...) Cada caso é um caso. Mas existe sim, um grau de dificuldade maior se a pessoa tem uma diferença.

Talvez algumas pessoas pelo seu histórico de vida possam ser um pouco rebeldes, agressivas, etc...” (Diretor de Recursos Humanos, Fabricação de Embalagens Metálicas Ligeiras)

“A maior parte das pessoas com deficiência não estão preparados para o mercado de trabalho e sim, são socialmente desajustados. Muitas vezes, e vemos isso no nosso departamento de Ação Social, que ajuda as pessoas a implementar a lei, uma das nossas grandes dificuldades é que as pessoas lutem pelos seus direitos, ou porque dá trabalho ou porque não têm acessibilidade e não se esforçam por conseguir. E nós, para termos alguma coisa temos que lutar e fazer por conseguir. A pessoa que tem capacidade de luta consegue, os outros não. Na nossa empresa temos três pessoas com deficiência e temos sempre a mesma exigência e rigor que temos com os ditos “normais”. Essa exigência e rigor muitas vezes não são bem aceites pelas pessoas portadoras de deficiência. Muitas delas, quando entram na vida profissional, como têm limitações acham que não podem fazer tudo. Existem limitações, mas também há produtos de apoio e equipamentos que ajudam a superar essas limitações. O que é preciso é estar cognitivamente bem, o resto é superável. Depende muita da personalidade da pessoa e sentimos que há pessoas que essa exigência também não é bem aceite e nem se esforçam para mudar essa forma de estar. Uma empresa que esteja no mercado não pode ter pessoas a trabalhar apenas por caridade, pois o seu objetivo é crescer e evoluir. Tivemos colegas de trabalho que tinham muitas dificuldades (nomeadamente era necessário duas pessoas disponíveis para ir à casa de banho) e nem todas as empresas têm essa abertura e capacidade de aceitação. Se a pessoa tem autonomia de fazer uma vida mais ou menos normal, é diferente. Uma das nossas colaboradoras tem dificuldades na fala, fala muito mal, mas é uma trabalhadora

fantástica. Esforça-se, nunca pôs problemas e sempre lutou para conseguir e fazer o trabalho bem. Faz parte da personalidade da pessoa. As características inatas da pessoa. Isso é que tem de ser igual aos ditos normais (...) Sim, às vezes sim. E muitas vezes é um impedimento para alcançar a integração no mercado de trabalho. Já tivemos trabalhadores que tinham uma revolta dentro deles e transpareciam isso para o trabalho, o que não os deixava evoluir.” (Diretora da Empresa, Comércio e Assistência de Material Ortopédico e Hospitalar)

“Não tenho essa sensibilidade porque os candidatos já são filtrados pelas instituições e não consigo ter essa sensibilidade no terreno (...) Depende da deficiência, mas penso que não. Talvez a deficiência intelectual. Não sei. Depende das funções. Se não for capaz de escrever ao computador, dar-se-á outra função em que se enquadre. Não noto que transpareçam algum nervosismo, agem com normalidade.” (Técnico Superior de Recursos Humanos, Comércio de Bens e Serviços)

“Não. Os trabalhadores com deficiência têm de ser colocados em postos de trabalho adequados às suas capacidades, como qualquer outro trabalhador. O facto de um trabalhador portador de deficiência apresentar determinadas limitações em relação às suas competências e capacidades limita de certa forma as opções disponíveis, podendo dificultar, por essa via, a sua integração no meio laboral.” (Técnica Superior de Recursos Humanos, Indústria, Comercialização e Distribuição de Tabacos e Produtos Afins)

Por seu lado, as entidades não empregadoras afirmam que:

“Sei que as pessoas têm o seu lema diário de vida, com problemas e desprazeres, mas penso que isto é uma questão geral. Nem toda a gente se pode adequar bem a um certo posto de trabalho, seja ele qual for. Seja deficiente ou não. Claro que outra situação é que não se pode dar certas tarefas a uma pessoa com deficiência. Por exemplo, se uma pessoa tem uma tarefa e não consegue efetuá-la com sucesso, claro que se vai sentir discriminada e frustrada e isso pode criar alguma tensão (...) Não sei se estes adjetivos têm diretamente a ver com a deficiência. Nós aqui, como clínica, temos psicólogos e se lhes fizesse esta pergunta certamente eles iriam dizer que isso não tem a ver com ser deficiente ou não. As pessoas têm a sua história de vida, os seus problemas. Pode

derivar disso o facto de serem pessoas mais nervosas ou assim, mas não sei. Claro que uma pessoa que tenha deficiência, se não nasceu com essa deficiência e ocorreu durante a sua vida, pode ter um histórico de rebeldia ou ser revoltado devido ao acontecimento que teve. Mas, como digo, acho que isso é uma questão da população em geral. Quem perdeu alguém muito importante na sua vida pode-se ter tornado numa pessoa mais triste, indiferente, distraída, e isso em nada tem a ver com deficiência.”

(Diretora da Empresa, Saúde Clínica)

Geralmente, as entidades admitem que possa haver um comportamento mais agressivo, nervoso ou incorreto, mas derivado de determinados campos, que podem variar conforme o seu tipo de deficiência, a função em que é colocado e até pela sua situação pessoal. Porém, os comportamentos menos positivos podem ser da população e não apenas de quem possui uma diferença. Todas as pessoas possuem um histórico de vida que, apesar de em muitos casos não ser de deficiência, tem a ver com várias temáticas que são consideravelmente avassaladoras e causadoras de bastante sofrimento ou dor, acabando por abalar a pessoa psicologicamente e provocando, por vezes, comportamentos idênticos aos supracitados.

Uma entidade referiu algo muito curioso relativamente às pessoas com deficiência serem socialmente desajustadas ou não se integrarem tão bem. Sendo esta uma entidade que lida maioritariamente com pessoas com deficiência, sejam trabalhadores ou clientes, o facto de que muitas vezes, estas pessoas não estão à espera que lhes seja exigido muito e gostariam de obter, por parte das chefias ou colegas, um comportamento preferencial resultante da sua diferença. Usufruindo dessa situação poderão acomodar-se e não tentar dar um “tudo por tudo” para realizar o seu trabalho a 100% com o máximo de produtividade possível.

A Q22 procurava inquirir a produtividade dos trabalhadores portadores de deficiência e a Q23 se os trabalhadores com deficiência têm mais dificuldade em entender ou desempenhar melhor algum tipo de tarefa.

Q 22 e 23 – Produtividade e desempenho

“A nossa trabalhadora com deficiência era muito produtiva quando trabalhava diretamente comigo. Ajudava-me imenso. Trabalhava muito certinho. Desde que nos explicássemos, ela fazia na perfeição. Era muito rápida (...) Teve algumas dificuldades porque era um pouco insegura, mas nós dávamos confiança e ela fazia tudo bem feito até ao final.” (Assistente Administrativa, Importação, Venda e Prestação de Serviços a Automóveis, Camiões e Equipamentos)

“O portador de deficiência auditiva tem uma produtividade fantástica. O difícil é arranjar uma tarefa que se adegue ao perfil da pessoa e que exista um ajustamento para ter uma tarefa que execute com bastante produtividade. Por vezes é difícil conseguir arranjar uma tarefa adequada à pessoa, por isso, se a tarefa não for adequada, é provável que a produtividade seja inferior.” (Diretor de Recursos Humanos, Fabricação de Embalagens Metálicas Ligeiras)

“As produtividades dos trabalhadores com deficiência dentro da nossa empresa são boas. Talvez apenas uma delas poderia ser melhor, ser mais despachada e desembaraçar-se melhor. Mais rigor, mais exigência nas respostas, fora isso considero-a positiva (...) Se a parte cognitiva estiver bem, parte apenas da pessoa desempenhar melhor ou pior uma função.” (Diretora da Empresa, Comércio e Assistência de Material Ortopédico e Hospitalar)

“Valorizam muito a oportunidade. E as funções que têm não as vêm de forma inferior. Há pessoas com deficiência, especialmente com deficiência intelectual, que lavam a loiça e que não querem sair da função. Gostam do que fazem e valorizam o seu posto de trabalho. Já pessoas sem deficiência são capazes de ficar 1 mês ou 1 ano nessa função e depois tentam procurar outra coisa e algo melhor que se enquadre mais na sua área de formação. A produtividade é boa, mas se não estamos satisfeitos, tal como com qualquer trabalhador, não renovamos contrato. Não pagamos menos, por isso o tratamento é igual aos outros todos.” (Técnico Superior de Recursos Humanos, Comércio de Bens e Serviços)

“As tarefas a desempenhar por um trabalhador portador de deficiência deverão ser ajustadas às limitações que o mesmo apresenta, e igual raciocínio deverá ser aplicado à produtividade esperada desse trabalhador. No caso particular da nossa empresa, não disponho de informação suficiente que me permita responder com

maior clareza a esta questão, o que por si só, na minha opinião, poderá ser indicador de que a produtividade dos trabalhadores portadores de deficiência está dentro dos parâmetros expectáveis.” (Técnica Superior de Recursos Humanos, Indústria, Comercialização e Distribuição de Tabacos e Produtos Afins)

Tabela 33 – Respostas das Empresas à questão 22 do Guião de Entrevista a EEPCD

A entidade não empregadora de pessoas com deficiência evidencia, relativamente a estas questões:

“A produtividade depende muito da função para a qual somos chamados e das tarefas que podemos realizar melhor ou pior, mas isto serve para qualquer pessoa portadora ou não de deficiência (...) Em ter mais dificuldade em entender ou desempenhar melhor algum tipo de atividade, também acho que não. Muitas vezes até são mais capazes. Temos exemplos de pessoas com deficiência que fazem coisas brilhantes. Pessoas que não têm braços e pintam com a boca e fazem quadros lindos. Ou pessoas com paralisia cerebral que mexem no computador e fazem projetos de arquitetura excelentes. É tudo muito relativo. Existem pessoas sem deficiência que também têm mais dificuldade para algumas tarefas. Eu, por exemplo, sou dentista, mas quando tenho de mexer com papelada fico atrapalhada. Temos de ver para quê que somos mais direcionados. Onde temos mais vocação. Claro que se for algo com o qual não tenho muito jeito, é óbvio que o vou fazer menos bem.” (Diretora da Empresa, Saúde Clínica)

De um modo geral, a produtividade dos trabalhadores com deficiência perante as entidades entrevistadas é positiva, embora estas refiram que a função deve ser sempre ajustada à pessoa em questão e daquilo que ela é capaz, dentro das suas limitações. Concordantemente, se uma função está fora dos parâmetros do que uma pessoa consiga fazer, mesmo utilizando todos os seus esforços, é evidente que a produtividade não poderá ser muito alta.

Relativamente às questões 24 e 25, todas as entidades que possuem trabalhadores com deficiência relataram que não existe grande registo de acidentes de trabalho e que os acidentes que possam suceder, tanto acontecem se for uma pessoa com deficiência ou

sem deficiência. O facto da segurança da empresa estar comprometida depende muito da função e da tarefa que é estipulada à pessoa com deficiência, comparativamente também com o seu tipo de deficiência. Alguém que está atrás de uma secretária não tem tantos riscos como alguém que trabalha com máquinas industriais, por exemplo. Assim como os locais de trabalho também devem estar previamente adaptados de forma a evitar acidentes de pessoas com dificuldades de locomoção.

Poucas foram as empresas que responderam concretamente à questão 26, em que se questionava se achavam que os trabalhadores com deficiência “vestem mais depressa a camisola” do que os trabalhadores sem deficiência. Três empresas concordaram que o esforço por parte de uma pessoa sem deficiência em mostrar o seu valor é maior.

<i>Q 26 – Dedicção dos trabalhadores com deficiência</i>
<i>“Sim, a funcionária em questão vestia mais a camisola. Gostava mais de trabalhar do que estar em casa.”</i> (Assistente Administrativa, Importação, Venda e Prestação de Serviços a Automóveis, Camiões e Equipamentos)
<i>“As oportunidades são tão poucas que as pessoas com deficiência agarram-nas e tentam dar o seu melhor para mostrar o seu valor. E como são olhadas de lado mesmo sem dizerem nada, as pessoas tentam fazer o meu melhor, vestir mais a camisola. Dar emprego, as pessoas sentem-se úteis.”</i> (Responsável pelos Recursos Humanos, Telecomunicações e Outras)
<i>“Como em todas as minorias, quando se tem oportunidade de demonstrar o seu valor, uma pessoa esforça-se mais. Dedic-se mais para mostrar o seu valor.”</i> (Diretor de Recursos Humanos, Fabricação de Embalagens Metálicas Ligeiras)

Tabela 34 – Respostas das Empresas à questão 26 do Guião de Entrevista a EEPCD

Numa fase final da entrevista e da abordagem ao tema das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, na perspetiva dos empregadores, focaram-se alguns pontos da contratação destes trabalhadores num sentido geral (não apenas no caso específico das suas empresas), nomeadamente: se a contratação de pessoas com deficiência contribui para a responsabilidade social da empresa (Q 27 do Guião de Entrevista a Entidades Empregadoras de PCD e Q 12 do Guião de Entrevista a Entidades não Empregadoras de PCD); se o receio de contratar pessoas com deficiência poderá advir dos colegas de trabalho ou clientes da empresa não aceitarem tão bem a diferença (Q 28 / Q 13) e se

deveria de haver mais políticas inclusivas de forma a ajudar mais as pessoas com deficiência na sua contratação em empresas privadas (Q 29 e 30 / Q 14).

Na questão da contratação de pessoas com deficiência contribuir para a responsabilidade social da empresa, as opiniões foram unânimes: todas concordaram que essa contratação contribui para a responsabilidade social, havendo mesmo uma empresa que alega que deveria haver uma quota estipulada para as empresas contratarem pessoas com deficiência. Essa quota¹² existe realmente, mas não está regulamentada.

¹²Anexo III - Lei nº. 38/2004 de 18 de Agosto, Art.º 28 nº 1

Q27 – Responsabilidade social

“Sim, a contratação de pessoas com deficiência pode contribuir para a responsabilidade social da empresa. A empresa tem que se rever no valor daquilo que tem e no que faz. Ao contratar pessoas com deficiência projeta a sua imagem, mas devemos contratar aquilo que queremos e não apenas para mostrar aos outros.

Não deve ser o enfoque da empresa.” (Assistente Administrativa, Importação, Venda e Prestação de Serviços a Automóveis, Camiões e Equipamentos)

“Uma empresa socialmente responsável deveria ter uma quota para contratação de pessoas com deficiência.” (Responsável pelos Recursos Humanos, Telecomunicações e Outras)

“A contratação das pessoas com deficiência aumenta a responsabilidade social da empresa.” (Diretor de Recursos Humanos, Fabricação de Embalagens Metálicas Ligeiras)

“De certa forma sim. Ao integrar uma pessoa com deficiência, normalmente rejeitada pela sociedade, isso acaba por ser uma prática de responsabilidade social. Integrar a diferença, pertencendo a grupos minoritários.” (Diretora da Empresa, Comércio e Assistência de Material Ortopédico e Hospitalar)

“Hoje em dia as oportunidades escasseiam. Quando havia emprego já era complicado, agora é ainda pior para uma pessoa com deficiência. Mas contratar uma pessoa com deficiência é sempre um ganho para a empresa. A dinâmica que as pessoas criam nas equipas é o maior ganho. Todos os outros, os incentivos não são suficientes. Vejamos, no Estado quantas pessoas com deficiência existem? Nem 2%.

Como querem instituir isso nas empresas? Muitas vezes contato as instituições porque temos uma vaga, mas não encontramos um candidato ajustado à função e não contratamos por contratar e, por vezes, é difícil contratar e conseguir integrar as pessoas. O tempo que demora a contratar uma pessoa com deficiência é muito longo e muitas empresas não têm essa abertura, porque tem de se realizar um contato inicial com as instituições, depois estas têm de fazer uma seleção e, por fim, têm de vir aqui à empresa, fator que torna este processo longo até à integração.”

(Técnico Superior de Recursos Humanos, Comércio de Bens e Serviços)

“Naturalmente que sim.” (Técnica Superior de Recursos Humanos, Indústria, Comercialização e Distribuição de Tabacos e Produtos Afins)

Tabela 35 – Respostas das Empresas à questão 27 do Guião de Entrevista a EEPCD

A empresa que não possui trabalhadores com deficiência foi talvez a única que contrariou um pouco o mencionado pelas outras empresas, dizendo que:

“Acho que as pessoas devem ser contratadas pelo valor que elas têm e da força de trabalho que podem vir a trazer e não porque melhora uma questão social da empresa.

Embora acredite que muitas delas se possam aproveitar disso para conseguir os “louros”. Depois existe também a questão do marketing. Muitas delas podem fazê-lo para mostrar que são muitos responsáveis e que se preocupam, mas se formos a ver o exemplo de uma loja, não encontramos trabalhadores com deficiência.” (Diretora da

Empresa, Saúde Clínica)

O referenciado por esta empresa tem a sua quota-parte de verdade, uma vez que muitas empresas utilizam uma imagem de diferenciação, mas no atendimento ao público dessas mesmas empresas não se vê ninguém com deficiência. Talvez tenha sido a conclusão constatada neste estudo de que as empresas mostram uma concordância na contratação de pessoas com deficiência e defendem essa filosofia, mas elas próprias não fazem esses recrutamentos nem admissões.

Paralelamente ao aumento da responsabilidade social na contratação de pessoas com deficiência questionou-se se o receio de contratação poderá advir essencialmente dos colegas de trabalho ou dos clientes da empresa não aceitarem tão bem a diferença. As respostas foram idênticas:

Q 28 – Receio de contratar pessoas com deficiência

“Acredito que sim, que existam empresas assim. As pessoas que trabalham nessas empresas são limitadas e não querem mostrar que têm consideração pelos outros. Há empresas que não recrutam porque têm preconceitos. Isso existe tanto na classe mais velha como na mais nova. Tem a ver com a educação e com a política da empresa. Há empresas que não querem. São decisões.” (Assistente Administrativa, Importação, Venda e Prestação de Serviços a Automóveis, Camiões e Equipamentos)

“Sim, a imagem é cada mais valorizada. E a imagem de quem está a atender ao

público é a imagem da empresa. Mas é uma questão de mentalidade. Tanto se pode ter uma pessoa com deficiência a atender, o que mostra que a empresa é socialmente responsável e isso ser um cartão-de-visita, como pode ter a imagem contrária.”

(Responsável pelos Recursos Humanos, Telecomunicações e Outras)

“Os clientes podem ter uma reação negativa ou mesmo ter uma atitude diferente, vendo de forma positiva estes trabalhadores na empresa. Os clientes desta empresa aceitariam muito bem. É verdade que a imagem é muito importante mas isso estende-se também à questão da raça, género, etnia, ou seja, aquilo que é diferente estranha-se.”

(Diretor de Recursos Humanos, Fabricação de Embalagens Metálicas Ligeiras)

“Sim, acredito que sim. Gostaria que não fosse verdade mediante a entidade que temos, em que encaro as coisas de forma diferente. Temos a Associação Salvador, que está a evoluir e a fazer enormes projetos de integração e de ajuda. O Salvador é um exemplo, pois após ter tido o acidente a sua vida mudou totalmente e a Associação ajudou-o a construir uma vida nova. E isso acontece a muita gente.

Depois dos acidentes acontecerem as pessoas tiveram de mudar as suas vidas, fazendo da diferença um motivo de força para criar e mostrar à sociedade que eram capazes. Mas há pessoas que não aceitam muito bem a sua situação e a sua deficiência e isso acaba por interferir também na sua aceitação por parte da sociedade. E as pessoas acabam por tratá-los de forma diferente e não os veem como pessoas de força e de garra, pessoas capazes e com valor.”

(Diretora da Empresa, Comércio e Assistência de Material Ortopédico e Hospitalar)

“Muitas empresas devem ter esse receio sim. Por um lado até é bem visto. Empregar uma pessoa com deficiência é bem visto. Embora acredite que haja pessoas que não estejam tao recetivas. Mas se a maioria dos clientes fosse bem atendida, seguramente que veriam isso de uma forma positiva. Claro que a sociedade e o mercado em outros países da europa estão mais evoluídos, mas Portugal tem vindo a evoluir,, se calhar não tanto como gostaríamos, embora em Espanha, por exemplo, existe uma lei que obriga a uma quota de contratação de pessoas com deficiência que, em Portugal não é obrigatória nem fiscalizada.”

(Técnico Superior de Recursos Humanos, Comércio de Bens e Serviços)

“Desconheço as eventuais razões que possam motivar “receio” em contratar

“pessoas com deficiência. Na minha opinião podem não existir tarefas cuja competência ou capacidade de execução sejam adequadas a uma execução por pessoas portadoras de deficiência.” (Técnica Superior de Recursos Humanos, Indústria, Comercialização e Distribuição de Tabacos e Produtos Afins)

Tabela 36 – Respostas das Empresas à questão 28 do Guião de Entrevista a EEPCD

Apenas uma empresa não respondeu de forma afirmativa. Porém, nota-se novamente que existem empresas que defendem uma política de contratação, apontando outras empresas não contratantes de pessoas com deficiência de “*pessoas limitadas*” e que “*empregar pessoas com deficiência é bem visto*” no atendimento ao público. Se analisarmos essas empresas em detalhe constatamos que uma delas possui apenas 1 trabalhador com deficiência em 4300 e entrou porque uma terceira pessoa que trabalha na empresa o indicou. A outra empresa não tem pessoas com deficiência física ou com deficiências visíveis a “olho nu” a atender ao público, sendo elas próprias empresas maioritariamente de atendimento ao público. Isto vai de encontro ao evidenciado por Kaye, Jans & Jones (2011) que referem que nos estudos efetuados os empregadores não estão a ser completamente honestos devido à desejabilidade social, ou seja, os “*inquiridos relatam o que eles acham que o entrevistador quer ouvir em vez de expressar as suas verdadeiras atitudes*”.

Em relação à empresa que não possui trabalhadores com deficiência foi dito igualmente que:

“Sim, aqui acredito que sim. Que a empresa pense duas vezes em passar a sua imagem através de um trabalhador com deficiência, devido a toda uma discriminação e preconceito existente na sociedade.” (Diretora da Empresa, Saúde Clínica)

Nas Q29 e 30 e 14, os entrevistados eram questionados sobre a concordância na existência de políticas inclusivas para a contratação de pessoas com deficiência e pedia-se para dar exemplos. As entidades empregadoras de pessoas com deficiência responderam que:

“Sim, devia haver mais políticas de inclusão. Se não se contratar pessoas com deficiência elas são excluídas e não é bom para ninguém. Numa primeira abordagem, haver uma legislação que obrigasse as empresas a contratar as pessoas com

deficiência.” (Assistente Administrativa, Importação, Venda e Prestação de Serviços a Automóveis, Camiões e Equipamentos)

“Por parte do governo devia haver uma implementação de medidas para ajudar a integração das pessoas com deficiência. Haver mais apoios e ajuda na integração na vida ativa. Há muitas barreiras físicas, só recentemente é que existe mais legislação, mas mesmo assim não é suficiente. Mesmo as ruas e os passeios ainda não estão totalmente adaptados. Para as mentalidades mudarem algo tem de ser feito. Começar nas escolas. Sensibilizar as crianças desde o início. Haver nas empresas obrigatoriedade de fazerem contratação de pessoas com deficiência. Algum critério que fomenta mais apoios para promover a contratação dessas pessoas. Potenciar o teletrabalho porque muitas pessoas não podem sair de casa, mas podem fazer este tipo de trabalho. Haver benefícios e penalizações por não o fazerem. Haver legislação e regulamentação que dê força. As pessoas com deficiência não têm força nem poder. Porque são poucas. As pessoas que estão em contato com as pessoas com deficiência podem entender melhor as dificuldades e aceitar melhor a diferença. E são mais conscientes. Se nada for feito nada irá mudar.” (Responsável pelos Recursos Humanos, Telecomunicações e Outras)

“As mentalidades estão a evoluir. As pessoas têm cada vez mais consciência do que se passa à sua volta. E, apesar da situação atual de Portugal, acho que as coisas vão evoluir. Embora as políticas podiam ser mais fortes. Noutros países existem políticas e práticas muito mais fortes e é muito normal nos aeroportos, por exemplo, ver pessoas com deficiência a atender. A sociedade está muito mais recetiva à diferença. Quanto mais se mostra a diferença mais as pessoas aceitam e lidam melhor com isso. O Estado devia praticar o regulamentado e ajudar na contratação de pessoas com deficiência. Haver fiscalização, mas começar por uma sensibilização, ir de perto às empresas e dar a conhecer os apoios e benefícios. As pessoas e as empresas não estão sensibilizadas. Sempre que há recrutamentos é porque existe uma necessidade.” (Diretor de Recursos Humanos, Fabricação de Embalagens Metálicas Ligeiras)

“Sim, devia haver mais movimentação e sensibilização. É uma área que está muito pouco explorada. Há muito aproveitamento dos incentivos. Devia existir um maior rigor na forma de selecionar e de aceitar que as empresas usufruam de estágios sem

qualquer limite. Também estamos a passar uma altura muito difícil no país. Mas, mesmo assim, devia haver políticas que ajudassem, permitindo que não houvesse um lado perverso nesta história. A nossa maior crise é social e não financeira. Neste momento a dificuldade maior na nossa empresa é gerir pessoas. Gerir tudo quando se quer uma boa posição no mercado. Era importante regulamentar os decretos. As pessoas com deficiência também podiam investir na formação e, durante a vida académica, fazer trabalhos e projetos, mostrando às empresas que são capazes. Há muita qualidade, mas tem de ser mostrada. Assim como há falta de qualidade e profissionalismo. Porém, ter uma dinâmica muito grande é fundamental para conseguir dar resposta às empresas. Porque a nível académico não formam as pessoas para o mercado de trabalho. E isso é uma grande falha.” (Diretora da Empresa, Comércio e Assistência de Material Ortopédico e Hospitalar)

“Devia haver mais incentivos, embora isso não queira dizer que essa fosse a solução, mas ajudava. Há empresas que não estão minimamente motivadas nem sensibilizadas. A oferta também não está tao ajustada para as pessoas com deficiência. Há pessoas que nunca trabalharam, portanto, era importante que apostassem na formação e em estágios.” (Técnico Superior de Recursos Humanos, Comércio de Bens e Serviços)

“Naturalmente que haver mais políticas inclusivas era essencial. Apoios à contratação, agências especializadas para ajudar as empresas a identificar postos de trabalhos adequados às capacidades, a ajustar os seus locais de trabalho quando necessário, a suportar a integração dos trabalhadores e a formação dos colegas que as recebem.” (Técnica Superior de Recursos Humanos, Indústria, Comercialização e Distribuição de Tabacos e Produtos Afins)

Por seu lado, a Entidade não Empregadora de Pessoas com Deficiência afirmou que:

“Sim, sem dúvida que sim. Estas pessoas são tão capazes como uma pessoa normal. Devia haver mais apoios e o próprio Estado podia ajudar estas pessoas. Nem que fosse por parte das associações existentes e tentassem, através delas, mostrar o valor da pessoa com deficiência e demonstrar resultados em como conseguem realizar uma força de trabalho normalmente.” (Diretora da Empresa, Saúde Clínica)

Todas as empresas foram concordantes no que respeita às políticas inclusivas. Foram vários os exemplos que apontam para uma evolução na contratação das pessoas com deficiência. Esta perspetiva foi interessante para perceber como o empregador vê e encara essa situação enquanto entidade e recrutador. Fundamentalmente, a legislação implementada deveria ser regulamentada, fiscalizada e até fortalecida segundo as entidades, de modo a fomentar melhor a aceitação e a integração no meio laboral por pessoas que possuam alguma diferença. Seria igualmente importante uma sensibilização nas escolas e até mesmo junto das empresas, partindo do Estado ou de associações vocacionadas para estas pessoas. Todas estas medidas representariam um ponto a favor nesta luta pela qual as pessoas com deficiência passam no acesso ao mercado de trabalho.

CAPITULO 5 – Discussão de Resultados e Conclusões

5.1 Discussão de Resultados

A decisão de investigar este tema não foi tomada com o intuito de abordar apenas o lado negativo predominante na integração ou empregabilidade da pessoa com deficiência. O objetivo principal foi explorar e aprofundar todo um “sistema” pré-concebido e ainda pouco mencionado em estudos e na sociedade em geral. Para isso, tentou-se abordar os comportamentos discriminatórios no recrutamento de pessoas com deficiência juntamente com os impedimentos que estas pessoas identificam no acesso ao emprego, qual o papel das entidades empregadoras relativamente à integração das pessoas com deficiência e apontar melhorias para as quais as políticas e práticas de gestão de recursos humanos possam influenciar de modo positivo um recrutamento inclusivo. Depois do estudo efetuado, a conclusão essencial retirada é que se por um lado o cenário por parte das pessoas com deficiência não é muito positivo, por outro o das entidades empregadoras também não melhora. O pioneiro, ou seja, o Estado, mostra-se igualmente ineficaz na implementação e cumprimento da legislação criada até hoje.

Dos casos que se conseguiram estudar raros foram os entrevistados que obtiveram o seu posto de trabalho por mérito próprio ou porque fizeram uma candidatura e foram admitidos num recrutamento normal. Habitualmente a conquista de emprego deu-se através de uma terceira pessoa ou de instituições, como o CRPG, que faz o intercâmbio entre pessoas com deficiência e entidades. Paralelamente verificou-se que uma grande parte das pessoas entrevistadas está em situação precária de emprego, passando por estágios não remunerados, estágios de curta duração ou contratos emprego-inserção.

Do lado das empresas o cenário não é mais animador, na medida que muitos trabalhadores com deficiência que estão efetivos nos seus quadros, aquando da sua integração não possuíam qualquer deficiência, tendo-se manifestado somente mais tarde, por questões de saúde ou acidente. Apenas uma das empresas entrevistadas tem uma política de contratação de pessoas com deficiência, devido à sua atividade no mercado ser direcionada para material ortopédico e hospitalar. Constatou-se que existe um aproveitamento de incentivos por parte de algumas empresas, e por outro lado um

desconhecimento por parte de outras, que talvez pela sua falta de eficiência, os mesmos são ignorados ou menosprezados.

Da conferência anual da Associação Europeia de Estudos da Deficiência que decorreu recentemente em Lisboa, constatou-se que “muitas das empresas que contratam pessoas com deficiência, ao abrigo dos apoios estatais, usam indevidamente esses apoios, obrigando estes trabalhadores a saltar de estágio em estágio e a uma situação de precaridade”. Uma das autoras do relatório apresentado nesta conferência, Paula Campos Pinto, acrescentou ainda que: “Os incentivos que existem, que o Estado tem vindo a desenvolver, de medidas de apoio ao emprego para as pessoas com deficiências, são muitas vezes portas de entrada das pessoas para o mercado de trabalho, mas assim que esses incentivos terminam, não existe muitas vezes a vontade, por parte das entidades empregadoras de manter esses postos de trabalho” (Público, 2014).

A nível geral do emprego de pessoas portadoras de deficiência (aquelas que se encontram já integradas no mercado de trabalho) não foram apontados neste estudo casos de funções muito diferenciadas. Normalmente o trabalho é comum a todos os trabalhadores, não existe tratamento especial ou diferenciado, o horário é maioritariamente igual ao dos demais trabalhadores. Tanto os trabalhadores com deficiência como as entidades estão ou estarão satisfeitos com a sua atividade efetuada e desempenho demonstrado.

O maior problema tem a ver com o recrutamento de pessoas com deficiência. Desde a simples ação de selecionar um currículo, às entrevistas possivelmente efetuadas, até à admissão propriamente dita, os casos são variados e não se pode considerar um cenário positivo. Na linha das conclusões obtidas na dissertação de Raposo (2013), devido aos preconceitos existentes, assim como devido às barreiras sociais e físicas envolvidas neste processo, esta minoria é muitas vezes excluída, esquecida e ignorada. É evidente que a sociedade e essencialmente as empresas não estão sensibilizadas para receber e lidar com pessoas com deficiência nas suas organizações.

A discriminação torna-se nítida quando, por exemplo, existem entidades a mencionar que não efetuam recrutamentos internos de pessoas com deficiência. Recorrem a instituições para esse fim, porque todo o processo de recrutamento de uma pessoa com

deficiência é bastante moroso e, durante o mesmo, certamente desistiriam de contratar pessoas com deficiência se fossem elas próprias a fazer esses recrutamentos. E apesar de neste caso específico se tratar de uma entidade de bens e serviços, onde grande parte da sua atividade reside no atendimento ao público, os trabalhadores com deficiência que estão nesse atendimento não possuem deficiência visível a “olho nu”. Esta entidade possui, igualmente, trabalhadores com deficiência cognitiva, mas que estão na cozinha ou no armazém, digamos “escondidos”. Pressupõe-se, assim, uma contratação “dissimulada” de pessoas com deficiência. Se por um lado fazem essa contratação e ajudam à integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, por outro lado, o tipo de deficiência que os seus trabalhadores possuem não é tão grave, nem visível, assim como não estão expostos à sociedade em geral.

Claramente, a diferença custa mais a ser aceite ou vista de maneira igualitária quando se trata de uma deficiência física, principalmente se for o caso de uma pessoa que se mova em cadeira-de-rodas ou com algum objeto de apoio. Neste caso concreto é possível fazer um paralelismo com o estudado por Pereira & Vala (2010) relativamente ao “modelo de discriminação justificada”. Referem que “numa sociedade onde supostamente um dos pilares é o valor pela igualdade, a discriminação necessita de ser justificada com argumentos ditos não preconceituosos” (Pereira, Vala & Costa Lopes, 2010; Pereira, Vala & Leyens, 2009, referido por Pereira & Vala, 2010, p.5). Assim, as justificações parecem “dissimular os fundamentos preconceituosos do seu comportamento discriminatório, resolvendo possíveis conflitos sociais e psicológicos derivados da tensão entre a necessidade de serem coerentes com os valores igualitários que fazem parte do seu autoconceito e, simultaneamente agirem em congruência com crenças e atitudes preconceituosas sobre os grupo-alvos de comportamentos discriminatórios” (Crandall & Eshlemen, 2003, referido por Pereira & Vala, 2010, p.5).

Por outro lado, mediante o presente estudo e a amostra que se conseguiu obter, existe um comportamento por parte das pessoas com deficiência que não se pode considerar ser o mais correto. Constatou-se que as pessoas acomodam-se um pouco à sua situação de deficiência, especialmente se estiverem desempregadas. Não investem em formação, talvez por muitas vezes não terem meios físicos ou monetários para lhes aceder. Dependendo muito da zona do país onde se encontram e da educação que possuem a

nível familiar, muitas pessoas vivem apenas do apoio social dado pelo Estado, não lutando por outras oportunidades onde possam auferir um rendimento superior e ter uma vida mais cómoda.

Algumas razões destes comportamentos advêm do facto destas pessoas passarem algum tempo (meses ou anos, dependendo de cada uma delas e do seu espírito de luta e determinação) à procura de emprego e não conseguirem obtê-lo. Deste modo, desistem de uma procura ativa de emprego, vivendo o seu dia-a-dia sem grandes esperanças e na expectativa de que algo surja mesmo sem terem de fazer grandes esforços para que isso aconteça. Até algumas pessoas com deficiência empregadas que foram entrevistadas relataram:

“Existem muitas pessoas com deficiência que se aproveitam da sua situação e que se fazem de coitadinhas, acabando por destruir a imagem dos que querem transmitir exatamente o contrário, que somos capazes e que conseguimos. No final de contas, anda metade a tentar mostrar o seu valor e outra metade a desequilibrar a balança. É muito difícil procurar e arranjar emprego. Talvez seja mais fácil estar em casa sem fazer nada, viver da pensão social do Estado. Não sei... Não me vejo assim.” (Homem, 31 anos, distrofia muscular)

Outro dos grandes impedimentos na contratação das pessoas com deficiência é o das barreiras arquitetónicas existentes em pelo menos 70% dos edifícios e empresas a nível nacional. A empresa até poderá ter algum interesse em conhecer a pessoa e entrevistá-la, mas se não há acessos, automaticamente o seu currículo não será tido em consideração. Os apoios existentes apenas abrangem edifícios construídos antes de 2007. Mesmo se os apoios forem solicitados, se tivermos em conta o tempo que a pessoa com deficiência demorará a conseguir adaptar-se e integrar-se, esse facto certamente levará a empresa a optar por uma pessoa que não necessite de passar por todo este processo. Se, por outro lado, forem edifícios construídos depois de 2007 e que não possuam acessos, a empresa raramente irá despender orçamento para a contratação de uma pessoa com mobilidade reduzida em que sejam necessárias modificações maiores.

O Art.º 9 do Decreto-Lei nº123/97, de 22 de maio, revogado pelo Decreto-Lei nº163/2006, de 8 de agosto¹³ veio obrigar os edifícios, num espaço de 5 ou 10 anos (mediante a sua antiguidade de construção) a ficarem acessíveis, com a contrapartida de serem sancionados se não o fizessem. A verdade é que tal como muitos outros Decretos-Lei, ele nunca foi cumprido nem fiscalizado. O mesmo se pode apontar aos transportes públicos, muitos deles inacessíveis de acordo com a cidade de residência e/ou tipo de transporte. Tudo se torna um ponto a desfavor das pessoas com deficiência quando as cidades não estão acessíveis, o que as transforma em cidades não inclusivas. As grandes cidades estão mais preparadas, embora ainda exista um grande trabalho pela frente, porém nas pequenas cidades, vilas ou mesmo cidades do interior, as pessoas vêm-se muitas vezes barradas por falta de meios de deslocação e acesso.

Uma abordagem essencial neste estudo foi a realizada às práticas de sensibilização. Existe uma grande lacuna a cobrir e tanto as pessoas com deficiência entrevistadas como as entidades concordam na existência de mais práticas. A fomentação e instituição de políticas inclusivas também seria um ponto de partida para uma mudança de mentalidades, atualmente muito convencionais. Apesar de todas as entidades entrevistadas terem referido que a contratação de pessoas com deficiência contribui para a responsabilidade social da empresa, isso torna-se insuficiente mediante todas as barreiras existentes. Há uma necessidade urgente de modificar o sistema através da implementação de medidas autossuficientes que estimulem e incentivem as entidades a contratar pessoas com deficiência, sem haver aproveitamento dessas medidas e incentivos. Será igualmente importante realizar ações de sensibilização e divulgação nas escolas. Um dos entrevistados referiu ainda que:

“A sensibilização nas escolas é muito importante. Quando se ensina as coisas nas escolas, as crianças e adolescentes levam essa informação para casa e acabam por induzir aos pais (O mesmo acontece com a reciclagem). Mostrar que conseguimos e que somos capazes. Todo o conhecimento que eles possam levar para casa é ótimo. Porque a sociedade está formatada e pensam quase todos da mesma forma. Qualquer mudança que se consiga já é positiva.” (Homem, 31 anos, distrofia muscular)

¹³ Consulta disponível no Anexo III

Esta mudança passa também pelas instituições, através da sua contribuição com mais apoios, fator que as tornaria num elo muito forte na integração de pessoas com deficiência e que construiria uma ponte sólida entre estas pessoas e as entidades. Seria também algo verdadeiramente positivo conseguir mostrar a diferença às grandes empresas. Conclui-se que, de forma consciente ou obrigatória, qualquer medida que proporcione esta melhoria será uma ajuda para a realização do objetivo proposto.

Porém, como evidenciado, ainda existem algumas associações ou organizações que fazem uma sensibilização junto das entidades. É o caso do CRPG na região Norte, da OED na região de Lisboa, da Associação Salvador, da CERCI, da Olhar 21, entre outras. Não deixam de ser uma ponte que ajuda nessa integração e uma oportunidade acrescida no tema da diferença. De ressaltar, ainda, dois projetos bastante importantes que merecem destaque ao longo deste ano: o do Olhar 21, uma associação de apoio à inclusão do cidadão com Trissomia 21, que lançou uma bolsa de emprego solidária: “Trata-se de um projeto para empresas que estejam dispostas a integrar nos seus quadros, ou como estagiários, cidadãos portadores de Trissomia 21” (...) “O objetivo é chamar a atenção dos empresários para as capacidades destes cidadãos e aumentar as suas oportunidades de trabalho” (CoimbraTV, 2014); e, ainda, o da Associação Salvador que traçou para 2014 “fazer uma parceria com a Randstad com o objetivo de desenvolver um plano de formação e ajudar as pessoas com deficiência motora na procura ativa de emprego” (Associação Salvador, 2014).

5.2 Contribuições do Estudo

Este estudo teve uma natureza exploratória já que em Portugal o tema da integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda é pouco abordado, ao contrário do Brasil, por exemplo, onde a investigação é bastante extensa. Contudo, no caso brasileiro, estamos a falar de um país com um número de habitantes muito superior, onde estão bem implementadas e fomentadas as medidas e incentivos para a contratação de uma pessoa com deficiência. Nessa realidade tão diferente, e apesar de Portugal ser um país muito pequeno com muito trabalho a fazer neste campo, qualquer estudo será uma mais-valia para poder abordar as entidades, mostrando que a aceitação da diferença vai lentamente ganhando o seu espaço. Através do presente estudo, o tema abordado tornar-se-á mais debatido, ficando cada vez mais presente na sociedade e nos assuntos

da atualidade. Para que a meta que as pessoas com deficiência desejam seja atingida, ter-se-ão de dar grandes passos, preferencialmente por todos os intervenientes abordados ao longo deste trabalho de investigação, nas diversas áreas.

As pessoas com deficiência ao terem conhecimento deste trabalho poderão elas próprias ter uma noção da realidade vivenciada por todos nós, que acaba por ser do desconhecimento geral, não só de pessoas sem deficiência. Talvez possa ser um motor de arranque para uma significativa mudança ou então uma mera inspiração para debater assuntos um pouco esquecidos ou ignorados. A contribuição para as empresas pode-se delimitar ao pequeno espaço que a deficiência vai ganhando na sociedade e ser um ponto de partida para o conhecimento e abordagem a uma temática até então não evidenciada nas organizações.

5.3 Limitações do Estudo e Sugestões para Futuras Investigações

Este estudo teve várias limitações que foram constatadas ao longo do documento. Em primeiro lugar, houve muitas dificuldades em conseguir chegar às entidades empregadoras, essencialmente entidades que não possuem trabalhadores com deficiência. De todas as empresas que foram contactadas, a amostra obtida foi relativamente pequena, o que restringe naturalmente as conclusões e impede qualquer intuito de as generalizar para a população de trabalhadores e empresas. Porém, os testemunhos de algumas foram bastante importantes e ricos para o estudo em questão.

Em relação às pessoas com deficiência, o acesso foi conseguido em maior número, o que ajudou a resultados mais consistentes. Contudo, cada caso é um caso e portanto, as pessoas entrevistadas poderão ter um historial de vida mais ou menos positivo, condicionando os resultados finais do estudo. Em nenhum momento se poderá concluir algo na sua globalidade, e sim apenas na amostra obtida.

Outra limitação poderá prender-se com o facto de não ter sido usado outro tipo de recolha de informação, recorrendo a outros métodos e abordando mais temáticas. No entanto, mediante o proposto neste estudo, tal seria impraticável.

Para futuros estudos sugere-se uma abordagem mais intensiva a pequenos temas sobre a deficiência, tentando explorá-los de uma maneira mais minuciosa, através da

combinação entre metodologias quantitativa e qualitativa, de modo a conseguir um grupo de entrevistados e inquiridos mais enriquecedor e, por sua vez, resultados mais concretos e abrangentes para confirmar mais seguramente as questões de investigação.

Poderiam também ser estudadas as razões pelas quais o Estado não cumpre a legislação, nem a fiscaliza, indo mesmo de encontro aos organismos responsáveis para a obtenção de respostas justificativas.

Igualmente importante seria obter o *feedback* das associações relativamente à integração e empregabilidade da pessoa com deficiência. Sendo muitas vezes elas a ponte entre pessoas com deficiência e entidades, como encaram este cenário? O que poderia ser mudado na sua perspetiva como associações direcionadas para a deficiência?

Por fim, fazer um estudo comparativo sobre a integração e empregabilidade da pessoa com deficiência em Portugal e noutros países com políticas mais avançadas nesta matéria, no sentido de avaliar a possível adoção em Portugal de boas práticas neles existentes.

Conclusões

Um dos principais objetivos deste estudo foi perceber como se manifesta a discriminação na integração das pessoas com deficiência e quais os impedimentos existentes nessa integração.

Através dos entrevistados que este estudo conseguiu obter são apontados vários comportamentos por parte das entidades empregadoras que contribuem para que essa discriminação exista, sendo que alguns não estão diretamente ligados à pessoa que está a recrutar, nem a quem está à frente de uma empresa. Desde o preconceito e das mentalidades convencionais, ao desconhecimento sobre a diferença, às barreiras arquitetónicas e à falta de cumprimento da legislação em Portugal, os motivos são diferenciados entre eles.

Paralelamente, a atitude das pessoas com deficiência tem de mudar, na medida em que por vezes pode ser um impedimento ou motivo de exclusão, no caso de não ser a mais correta, para conseguirem ou manterem um posto de trabalho. Elas deverão investir em formação, fazer uma procura ativa de emprego, mostrar à sociedade as suas

capacidades, proclamar direitos, evidenciar a sua atitude perante cidadão normal na sociedade, ter uma atitude proactiva, não se acomodar à sua deficiência, não querer ser vistas como “coitadinhas”, evitar pensar que “têm de ser tratadas de forma especial”, aceitar a dura realidade que encaram e, mesmo assim, continuarem na luta.

Em suma, de todo um processo de sensibilização que deve existir para ajudar a sociedade em geral a aceitar a diferença, a integração da pessoa com deficiência só será efetiva quando o sistema de ideias pré-concebidas em que nos inserimos mude. Cabe aos organismos superiores instituir e fazer algo por uma minoria muitas vezes ignorada e esquecida. Deverão, ainda, cumprir a legislação e fiscalizá-la, tomar medidas assertivas na direção da empregabilidade das pessoas com deficiência e, essencialmente dar o exemplo. Não podem querer fazer todo este processo, se dentro da própria Administração Pública não existe contratação de pessoas com deficiência ou se os organismos públicos possuem barreiras arquitetónicas, etc..

Com este trabalho evidencia-se que a diferença, nos termos da deficiência, carece ainda de um longo trabalho pela frente para que possa tomar um rumo muito diferente do atual, sendo finalmente aceite por todos, sem exceção.

Referências Bibliográficas

- Anache, A. A. (1996), *O Deficiente e o Mercado de Trabalho: Concessão ou Conquista?*. Revista Brasileira de Educação Especial. Disponível em http://www.abpee.net/homepageabpee04_06/artigos_em_pdf/revista4numero1pdf/r4_art10.pdf, acessado em 6 de Novembro de 2013.
- Associação Salvador (2014). Novo ano, Novos Desafios!. Associação Salvador. 18/02/2014. <http://www.associacaosalvador.com/>, acessado em 15 de Março de 2014.
- Baldwin, M. L., and Choe, C. (2014a), “Wage Discrimination Against Workers with Sensory Disabilities”, *Industrial Relations*, 53(1), 101-124.
- Baldwin, M. L., and Choe, C. (2014b), “Re-examining the Models used to Estimate Disability-Related Wage Discrimination”, *Applied Economics*, 46(12), 1393-1408.
- Ball, P., Monaco, G., Scmeling, J., Schartz, H., and Blanck, P. (2005), “Disability as diversity in fortune 100 companies”, *Behavioral Sciences & the Law*, 23(1), 97-121.
- Barbosa, I., and Cabral-Cardoso, C. (2010), “Equality and Diversity Rhetoric: One Size Fits All? Globalization and the Portuguese Context”, *Equality, Diversity & Inclusion*, 29(1), 97-112.
- Biblioteca Nacional de Portugal (2013), *Código do Trabalho*. 3ª Edição. Coimbra: Almedina
- Cabral-Cardoso, C. (2003), *A Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres em Contexto Empresarial*. Braga: Universidade do Minho
- Campos, P. M. (2008), *Deficiência e Preconceito: A visão do deficiente*. Dissertação de Mestrado. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal

- Carvalho-Freitas, M. N. (2009), "Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: Um Estudo de Caso". *Revista de Administração Contemporânea*, 13(8), 121-138
- CoimbraTV (2014). Bolsa de Empresas Solidárias para Cidadãos Diferentes. CoimbraTV. 20/03/2014. <http://coimbratv.net/>, acessido em 30 de Março de 2014.
- Foster, D., and Wass, V. (2013), "Disability in the Labour Market: An Exploration of Concepts of the Ideal Worker and Organisational Fit that Disadvantage Employees with Impairments", *Sociology*, 47(4), 705-721.
- Godfrey, C. (2012), "New Blood", *Commercial Motor*, 4/26/2012, 217 (5481), 24-25.
- Hewlett, S. A., Marshall, M., and Sherbin, L. (2013), "How Diversity Can Drive Innovation", *Harvard Business Review*, 91(12), 30-30.
- Hirsh, C. E. (2014), "Beyond Treatment and Impact: A Context-Oriented Approach to Employment Discrimination", *American Behavioral Scientist*, 58(2), 256-273.
- Hyland, P. K., and Rutigliano, P. J. (2013), "Eradicating Discrimination: Identifying and Removing Workplace Barriers for Employees With Disabilities", *Industrial & Organizational Psychology*, 6(4), 471-475.
- Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), (sem data). <http://www.iefp.pt/>, acessido em 30 de Dezembro de 2013.
- Instituto Nacional de Estatística (INE), (2011). Censos 2011: *Quadros de apuramento: 6.22A*. Lisboa, Instituto Nacional de Estatística.
- Kaye, H., Jans, L., and Jones, E. (2011), "Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities?", *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526.
- Lengnick-Hall, M. L., Gaunt, P. M., and Kulkarni, M. (2008), "Overlooked and Underutilized: People with Disabilities are an Untapped Human Resource", *Human Resource Management*, 47(2), 255-273.
- Lima, F. A. (2011), *Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier.

- Malo, M., and Pagán, R. (2012), “Wage Differentials and Disability across Europe: Discrimination and/or Lower Productivity?”, *International Labour Review*, 151(1/2), 43-60.
- McLaughlin, M. E., Bell, M. P., and Stringer, D.Y. (2004), “Stigma and Acceptance of Persons with Disabilities Understudied Aspects of Workforce Diversity”, *Group & Organization Management*, 29(3), 302-333
- Ministério da Solidariedade e da Segurança Social (MSSS), (2012). *O Emprego das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade – Uma Abordagem pela Igualdade de Oportunidades*. Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP). <http://www.gep.msess.gov.pt/>, acessido em 26 de Abril de 2014.
- Monteiro, I. P., and Neto, M. M. (2003), *Discriminação social e emprego – um estudo empírico*. Instituto Politécnico de Coimbra/ Escola Superior de Educação. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal.
- Pereira, C. R. and Vala, J. (2010), *Do Preconceito à Discriminação Justificada*. Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal.
- Plural & Singular (2013). Emprego é a meta e igualdade a palavra de ordem... Revista 5ª edição. <http://www.pluralesingular.pt/>, acessido em 15 de Abril de 2014.
- Público (2014). Empresas usam indevidamente apoios à contratação de pessoas com deficiência. Lusa. 03/07/2014. <http://www.publico.pt/>, acessido em 06 de Julho de 2014.
- Ramos, M. (2003), *Acção Social na área do emprego e da formação profissional*. Lisboa: Universidade Aberta
- Raposo, C. C. (2013), *A Integração de Cidadãos Portadores de Deficiência no Mercado de Trabalho*. Dissertação de Mestrado. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal.

- Ren, L. R., Paetzold, R. L., and Colella, A. (2008), "A Meta-Analysis of Experimental Studies on the Effects of Disability on Human Resource Judgments", *Human Resource Management Review*, 18(3), 191-203.
- Ribeiro, M. A. (2008), A Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho. Dissertação de Mestrado. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal
- Rosser, H. (2008), "Access for all", *RoSPA Occupational Safety & Health Journal*, 38(5), 49-51.
- Urbatsch, K., and Fuller, M. (2013), "The Future of Planning for Persons with Disabilities: What Challenges Will Arise?", *NAELA Journal*, 9(2), 189-224.
- Teviño, L. K., and Nelson, K. A. (2011), *Managing Business Ethics: Straight Talk About How To Do It Right* (5th edition). Wiley.

Anexo I – Instrumento de Recolha de Dados

Guião de Entrevista para Pessoas com Deficiência atualmente inseridas no Mercado de Trabalho

Nome:

Idade:

Tipo de Deficiência:

Data da Entrevista:

Duração da Entrevista:

Género da Entrevista (presencial, telefónica ou *skype*):

1. Qual o seu grau de escolaridade?
2. Em que ano terminou o grau de escolaridade que possui?
3. Está empregado?
4. Em que área trabalha atualmente?
5. É o seu 1º emprego?
6. Se não, onde já trabalhou anteriormente?
7. Onde trabalha ou já trabalhou, teve efetivamente dificuldades em encontrar os postos de trabalho?
8. Comente algumas situações por que tenha passado em recrutamentos ou entrevistas.
9. Está a contrato por tempo determinado ou indeterminado?
10. A empresa onde trabalha atualmente é pública ou privada? Se for pública, por favor avance para questão nº 16
11. Se for privada, quando ingressou neste trabalho, a empresa usufruiu das medidas e dos apoios do IEFP?
12. Se sim, a empresa já conhecia os apoios ou foi o senhor(a) que teve de os dar a conhecer?
13. Se a empresa usufruiu, que tipos de apoios foram dados?
14. A empresa teve que fazer modificações nas instalações? E em termos de equipamentos?

15. Participou num recrutamento normal, ou a empresa procurava especialmente pessoas com deficiência?
16. Se for pública, a entidade cumpriu as quotas estipuladas por lei para as pessoas com deficiência?
17. Aquando da sua contratação teve alguma formação específica ou especial?
18. Em termos de horário de trabalho, tem um horário igual aos seus colegas ou especial para si?
19. Trabalha isoladamente ou em conjunto com os seus colegas?
20. Os seus colegas sem deficiência aceitaram-no bem ou sente alguma tensão por parte de alguns?
21. E em relação às chefias? Alguma vez se sentiu diminuído, diferenciado?
22. Possui alguma supervisão especial?
23. Recebe muitas críticas ou objeções ao seu trabalho?
24. Ainda relativamente aos colegas que não são portadores de deficiência, acha que deveria de haver práticas de sensibilização para estes lidarem melhor com os seus colegas com deficiência?
25. Acha que atualmente arranjar emprego para uma pessoa com deficiência é mais difícil?
26. Acha que a discriminação em recrutamentos é mais que evidente?
27. Acha que atualmente as empresas dão cada vez menos oportunidades ou o cenário está a melhorar?
28. Poderia enumerar algumas razões porque acha que as empresas praticam discriminação?
29. O que acha que poderia ser feito para mudar mentalidades?

Guião de Entrevista para Pessoas com Deficiência atualmente Desempregadas

Nome:

Idade:

Tipo de Deficiência:

Data da Entrevista:

Duração da Entrevista:

Género da Entrevista (Presencial, telefónica ou *skype*):

1. Qual o seu grau de escolaridade?
2. Em que ano terminou o último grau de escolaridade que possui?
3. Está desempregado?
4. Alguma vez trabalhou?
5. Se sim, onde?
6. Porque não ficou?
7. Se está à procura do seu 1º emprego ou novo emprego, há quanto tempo está a procura?
8. Com que regularidade envia candidaturas?
9. Envia só candidaturas a empresas privadas ou também públicas?
10. Tem conhecimento das quotas na função pública para pessoas com deficiência?
11. Nas empresas públicas acha que as quotas são cumpridas?
12. Em algum recrutamento que participou, na função pública, sentiu que não foi beneficiado pelas quotas?
13. Tem ido a muitas entrevistas?
14. Comente algumas situações pelas quais tenha passado em recrutamentos.
15. Acha que tem passado por discriminação?
16. Se sim, porque acha que as empresas o fazem?
17. O que acha que poderia ser feito para mudar mentalidades?

Guião de Entrevista para Entidades Empregadoras de Pessoas com Deficiência

Empresa:

Setor de Atividade:

Data da Entrevista:

Duração da Entrevista:

Género da Entrevista (Presencial, telefónica ou *skype*):

1. Quantos trabalhadores possuem na empresa?
2. Quantos trabalhadores são portadores de deficiência?
3. Sabe-me dizer que tipos de deficiência possuem?
4. Estes foram selecionados em processos de recrutamento normais ou específicos?
5. Aquando da contratação da(s) pessoa(a) com deficiência para a sua empresa, usufruíram dos apoios e medidas que o IEFP disponibiliza?
6. Esses apoios e medidas contribuíram para a contratação das pessoas com deficiência, ou foram a base da contratação?
7. Se não, qual foi a prática que levou a empresa a contratar uma pessoa com deficiência para os seus quadros?
8. A formação académica da pessoa com deficiência foi essencial para a sua admissão?
9. Esta(s) pessoa(as) estão a contrato por tempo determinado ou indeterminado?
10. Aquando da contratação, a empresa teve de fazer ajustes no edifício? (por exemplo, construir rampas, mudar departamentos de piso, etc...)
11. E aquisição ou modificação de equipamentos? (por exemplo, cadeiras ou secretárias apropriadas)
12. Aquando da integração da pessoa com deficiência na empresa, houve alguma formação específica ou especial?
13. Em termos de horário de trabalho, houve a necessidade de estipular um horário específico para o(s) trabalhador(es) com deficiência?
14. O(s) trabalhador(es) com deficiência trabalham isoladamente dos demais trabalhadores ou em conjunto?
15. Foram estipuladas tarefas específicas para executarem ou fazem o mesmo que um trabalhador sem deficiência?

16. Os colegas de trabalho aceitaram bem o colega portador de deficiência? Ou denota alguma diferença no tratamento e no relacionamento entre eles?
17. Existe alguma supervisão adequada ou especial para o trabalho das pessoas com deficiência?
18. (Se for o caso) da empresa realizar avaliações de desempenho, elas são iguais para todos os trabalhadores? Com e sem deficiência?
19. Falando um bocadinho em geral, não propriamente apenas dos seus trabalhadores, acha que deveria de haver práticas de sensibilização para os trabalhadores sem deficiência saberem lidar melhor com a pessoa com deficiência dentro do seu local de trabalho e na sua aceitação aquando da integração na empresa?
20. Acha que uma das razões por ser tão difícil a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é porque os trabalhadores com deficiência são socialmente desajustados? Ou não se enquadram tão bem no meio laboral como uma pessoa sem deficiência?
21. Em termos de comportamentos, acha que são mais tristes? Com um humor instável? Agressivos? Conflituosos? Nervosos? Indelicados? Rebeldes? Distraídos? Irresponsáveis?
22. Como considera a produtividade do(s) trabalhador(es) portador(es) de deficiência (novamente, estas questões são no sentido geral, não só dos trabalhadores da sua empresa)?
23. Acha que estes têm mais dificuldade em entender ou desempenhar melhor algum tipo de tarefa?
24. Considera que os trabalhadores com deficiência têm mais acidentes de trabalho do que os trabalhadores sem deficiência?
25. E em termos de segurança, acha que o(s) trabalhador(es) com deficiência põe(m) mais em risco a segurança da empresa?
26. Acha que os trabalhadores com deficiência “vestem mais depressa a camisola” do que os trabalhadores sem deficiência?
27. Acha que a contratação de pessoas com deficiência contribui para a responsabilidade social da empresa?

28. Acha que o receio de contratar pessoas com deficiência também advém dos colegas de trabalho e dos clientes poderem não aceitar muito bem a diferença e criar um ambiente tenso?
29. Acha que devia de haver mais políticas inclusivas de forma a ajudar as empresas à contratação destas pessoas?
30. Surge-lhe algum exemplo?

Guião de Entrevista para Entidades não Empregadoras de Pessoas com Deficiência

Empresa:

Setor de Atividade:

Data da Entrevista:

Duração da Entrevista:

Género da Entrevista (Presencial, telefónica ou *skype*):

1. Quantos trabalhadores possuem na empresa?
2. Algum dos trabalhadores é portador de deficiência?
3. Se não, a empresa possui barreiras arquitetónicas, como degraus ou escadas de acesso às instalações e funcionamento da atividade? (Se não, avançar para a questão 8)
4. Se sim, o edifício onde se encontra a empresa foi licenciado ou construído antes de 2007? (Se não, avançar para a questão 10)
5. Se sim, são do vosso conhecimento os apoios para a eliminação das barreiras arquitetónicas estipulados pelo governo através do IEFP?
6. Se sim, a empresa alguma vez pensou em ultrapassar estas barreiras usufruindo destes apoios?
7. Se a empresa não possui barreiras arquitetónicas, irei indicar alguns motivos da inexistência de trabalhadores com deficiência. Por favor, diga-me se vai de encontro à realidade ou não:
 - Nunca houve candidatos com deficiência nos nossos recrutamentos;
 - Chegamos a ter candidatos com deficiência mas não enquadravam o perfil desejado;
 - Chegamos a ter trabalhadores com deficiência mas acabou o tempo do contrato;
 - Nunca pensamos em admitir pessoas com deficiência.
8. No caso de recrutamentos em que houve candidatos com deficiência, a empresa tentou realizar entrevista com essas pessoas? Ou de antemão, pela análise do currículo ficaram excluídos?
9. A empresa tem conhecimento dos apoios e medidas existentes pelo IEFP para a contratação das pessoas com deficiência?

10. Se não, estariam recetivos a conhecer ou só se surgissem potenciais candidatos com deficiência?

11. Irei indicar alguns aspetos que, em geral, são pré-determinados pela sociedade. Por favor diga-me se, no seu ponto de vista, vai de encontro à realidade ou não:

- Receio de contratar pessoas com deficiência, pois os colegas de trabalho podem não aceitar muito bem a diferença e criar um ambiente tenso;
- Acho que deveria de haver práticas de sensibilização para os trabalhadores saberem lidar melhor com um colega com deficiência no seu local de trabalho;
- As pessoas com deficiência podem, elas próprias, não se enquadrarem tão bem no meio laboral;
- As pessoas com deficiência são vistas como pessoas mais tristes, com um humor instável, agressivas, conflituosas, nervosas, indelicadas, rebeldes, distraídas, irresponsáveis;
- As pessoas com deficiência terão mais dificuldade em entender ou desempenhar melhor algum tipo de atividade;
- As pessoas com deficiência têm mais acidentes de trabalho;
- As pessoas com deficiência colocam mais em risco a segurança da empresa do que os trabalhadores sem deficiência;
- As pessoas com deficiência são menos produtivas;
- Existe uma dificuldade e desconhecimento em comunicar e tratar as pessoas com deficiência.

12. Não acha que a contratação de pessoas com deficiência aumentaria a responsabilidade social da empresa?

13. E perante os clientes, acha que estes agiriam negativamente a trabalhadores com deficiência na vossa empresa?

14. A um nível global do nosso mercado português, acha que as empresas deviam dar mais oportunidades às pessoas com deficiência, nomeadamente as grandes empresas?

Anexo II – Procedimento de Administração do Estudo

E-mail enviado para Entidades com pedido de colaboração no estudo em questão.

Bom dia,

Exs. Senhores da “Empresa x”,

Chamo-me Soraia Santos e frequento o mestrado de Economia e Gestão de Recursos Humanos na Faculdade de Economia do Porto, estando atualmente a desenvolver a minha dissertação.

O meu tema recai sobre a Integração das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho e, neste sentido, necessito entrevistar empresas.

O objetivo desta dissertação é explorar e aprofundar as dificuldades relativamente à empregabilidade de pessoas com deficiência através da obtenção de testemunhos e de uma análise comparativa entre entidades que possuem trabalhadores com deficiência e entidades que não possuem trabalhadores com deficiência.

Gostaria, desta forma, de analisar a possibilidade da vossa colaboração e disponibilidade para a realização de uma entrevista (presencial ou telefónica), dependente das barreiras que a vossa empresa possa possuir, pois desloco-me de cadeira-de-rodas elétrica e um simples degrau pode condicionar o meu acesso às vossas instalações, assim como também deslocações fora do Porto tornam-se um pouco inviáveis para mim. Na impossibilidade de ser presencial, optaríamos pela telefónica, sendo que o custo da chamada ficaria totalmente a meu cargo. A duração média da entrevista será de 30 minutos.

Todos os dados serão mantidos anónimos e confidenciais, sujeitos apenas a estudo académico para a dissertação em questão.

Agradeceria imenso poder contar com a vossa colaboração, visto a dissertação ser um passo fulcral para terminar o meu mestrado e para tentar ingressar no mercado de trabalho.

Aguardarei uma resposta de vossa parte, mesmo que esta seja negativa.

Obrigada por toda a atenção que o meu e-mail possa causar.

Atentamente,

Soraia Santos

E-mail enviado às associações direcionadas para pessoas com deficiência para auxílio na obtenção da amostra do presente estudo

Bom dia,

Exs. Senhores da “Associação x”

Chamo-me Soraia Santos e frequento o mestrado de Economia e Gestão de Recursos Humanos na Faculdade de Economia do Porto, estando atualmente a desenvolver a minha investigação de tese de mestrado.

O meu tema de tese recai sobre a Integração das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho e, neste sentido, necessito entrevistar pessoas com deficiência.

O objetivo desta dissertação é explorar e aprofundar as dificuldades relativamente à empregabilidade de pessoas com deficiência e, neste sentido, necessito de testemunhos de pessoas com deficiência para que, juntamente com uma análise comparativa entre entidades que empregam e entidades que não empregam pessoas com deficiência, possa alertar a futuros gestores de Recursos Humanos acerca das situações vivenciadas por todos nós de forma a conseguir mudar mentalidades, pois só assim esta situação tomará rumos diferentes.

Gostaria, desta forma, de analisar a vossa disponibilidade de contactar os vossos filiados, de modo a conseguir deles a colaboração e disponibilidade para a realização de uma entrevista (presencial ou telefónica), dependente das barreiras de ambos, pois também me desloco de cadeira-de-rodas e, fora do Porto, essas deslocações tornam-se

complicadas. Na impossibilidade de ser presencial, optaríamos pela telefónica, sendo que o custo da chamada ficaria totalmente a meu cargo. A duração da entrevista será entre 30/45 minutos. As questões incidirão essencialmente sobre a situação atual da pessoa (desempregado/empregado) e testemunhos sobre recrutamentos ou entrevistas pelos quais tenham passado.

Todos os dados serão mantidos anónimos e confidenciais, sujeitos apenas a estudo académico para a dissertação em questão.

Disponibilizo o meu e-mail para terem a liberdade de me contactar: 120483028@fep.up.pt

Obrigada.

Atentamente,

Soraia Santos

Anexo III - Legislação Portuguesa

Lei nº. 38/2004 de 18 de Agosto

Artigo 6º: Princípio da não discriminação

1 - A pessoa não pode ser discriminada, direta ou indiretamente, por ação ou omissão, com base na deficiência.

2 - A pessoa com deficiência deve beneficiar de medidas de ação positiva com o objetivo de garantir o exercício dos seus direitos e deveres corrigindo uma situação factual de desigualdade que persista na vida social.

Artigo 28º: Quotas de emprego

1 - As empresas devem, tendo em conta a sua dimensão, contratar pessoas com deficiência, mediante contrato de trabalho ou de prestação de serviço, em número até 2% do total de trabalhadores.

2 - O disposto no número anterior pode ser aplicável a outras entidades empregadoras nos termos a regulamentar.

3 - A Administração Pública deve proceder à contratação de pessoas com deficiência em percentagem igual ou superior a 5%.

Decreto-Lei nº 29/2001 de 3 de Fevereiro homologou o ponto 3 do Art.º 28 da Lei 38/2004:

Artigo 3º: Quota de emprego na função pública

1 – Em todos os concursos externos de ingresso na função pública em que o número de lugares postos a concurso seja igual ou superior a 10, é obrigatoriamente fixada uma quota de 5% do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiência.

2 – Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

3– Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

4 – O disposto no presente artigo não se aplica aos concursos de ingresso nas carreiras com funções de natureza policial das forças e serviços de segurança e do Corpo da Guarda Prisional.

Em 2006, o PAIPDI criado pela Comissão Europeia contempla entre muitos artigos, os seguintes mais essenciais para este objeto de estudo:

Lei n.º 46/2006 de 28 de Agosto

Artigo 4º Práticas discriminatórias:

Consideram-se práticas discriminatórias contra pessoas com deficiência as ações ou omissões, dolosas ou negligentes, que, em razão da deficiência, violem o princípio da igualdade, designadamente:

b) O impedimento ou a limitação ao acesso e exercício normal de uma atividade económica;

Artigo 5º Discriminação no trabalho e no emprego:

1 - Consideram-se práticas discriminatórias contra pessoas com deficiência, para além do disposto no Código do Trabalho:

a) A adoção de procedimento, medida ou critério, diretamente pelo empregador ou através de instruções dadas aos seus trabalhadores ou a agência de emprego, que subordine a fatores de natureza física, sensorial ou mental a oferta de emprego, a cessação de contrato de trabalho ou a recusa de contratação;

b) A produção ou difusão de anúncios de ofertas de emprego, ou outras formas de publicidade ligada à pré-seleção ou ao recrutamento, que contenham, direta ou indiretamente, qualquer especificação ou preferência baseada em fatores de discriminação em razão da deficiência;

c) A adoção pelo empregador de prática ou medida que no âmbito da relação laboral discrimine um trabalhador ao seu serviço.

2 - É proibido despedir, aplicar sanções ou prejudicar por qualquer outro meio o trabalhador com deficiência por motivo do exercício de direito ou de ação judicial contra prática discriminatória.

Artigo 7º *Indeminização:*

1 - A prática de qualquer ato discriminatório contra pessoa com deficiência confere-lhe o direito a uma indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais.

Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de Outubro, alterado pela Lei n.º 24/2011, de 16 de junho e pelo Decreto-lei n.º 131/2013, de 11 de setembro

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º Objeto

1 - O presente decreto-lei cria o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades e define o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiências e incapacidades, que compreende as seguintes medidas:

- a) Apoio à qualificação;
- b) Apoios à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho;
- c) Emprego apoiado;
- d) Prémio de mérito.

2 - São ainda definidos, no âmbito do programa agora criado, os apoios técnicos e financeiros aos centros de reabilitação profissional de gestão participada, às entidades de reabilitação que desenvolvem as ações previstas nas alíneas a) e b) do número anterior, bem como a credenciação de entidades da rede de centros de recursos do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.), e a criação do Fórum para a Integração Profissional.

Artigo 2.º Programas de âmbito geral

Para além das medidas que integram o presente programa, as pessoas com deficiências e incapacidades têm acesso aos programas e medidas gerais de emprego

e formação profissional, e aos apoios neles previstos, nomeadamente os que incluem majorações e condições mais favoráveis.

CAPÍTULO III

Apoios à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 15.º Objetivos e modalidades

1 - A medida prevista no presente capítulo visa promover a integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho das pessoas com deficiências e incapacidades e integra as seguintes modalidades:

- a) Informação, avaliação e orientação para a qualificação e emprego;
- b) Apoio à colocação;
- c) Acompanhamento pós-colocação;
- d) Adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas;
- e) Isenção e redução de contribuições para a segurança social.

2 - As isenções e reduções das contribuições para a segurança social a cargo de entidades empregadoras que contratem pessoas com deficiências e incapacidades são reguladas em legislação especial.

SECÇÃO II

Informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego

Artigo 18.º Objetivos específicos

1 - A informação, a avaliação e a orientação para a qualificação e o emprego têm como objetivo apoiar as pessoas com deficiências e incapacidades, inscritas nos centros de emprego, na tomada de decisões vocacionais adequadas, disponibilizando a informação necessária para o efeito, promovendo a avaliação da sua funcionalidade

e incapacidade e a determinação dos meios e apoios considerados indispensáveis à definição e desenvolvimento do seu PPE.

2 - As prestações técnicas de informação para a qualificação e o emprego visam proporcionar à pessoa com deficiências e incapacidades os elementos úteis para a definição de possíveis percursos profissionais, nomeadamente no que se refere a informação sobre o mercado de trabalho, as atividades profissionais, os apoios ao emprego, à formação profissional, à igualdade de oportunidades no mercado de trabalho e informação sobre os produtos e dispositivos destinados a compensar e atenuar as limitações de atividade.

3 - As prestações técnicas de avaliação para a qualificação e o emprego visam aferir o desempenho, a capacidade, as limitações de atividade e as restrições na participação da pessoa com deficiências e incapacidades, com especial incidência ao nível do emprego e trabalho, determinar a sua capacidade de trabalho e identificar as adaptações do meio e os produtos e dispositivos mais adequados, com vista a superar as limitações de atividade e restrições de participação no âmbito do trabalho e emprego.

4 - As prestações técnicas de orientação para a qualificação e o emprego visam apoiar a pessoa com deficiências e incapacidades na escolha informada do seu percurso profissional em concordância com as suas características pessoais e expectativas, na elevação do seu nível de empregabilidade e na inserção no mercado de trabalho, nomeadamente através da identificação das etapas e dos meios mais adequados para o efeito.

SECÇÃO III

Apoio à colocação

Artigo 21.º Objetivos específicos

O apoio à colocação visa promover a inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiências e incapacidades, inscritas nos centros de emprego, através de um processo de mediação entre as mesmas e as entidades empregadoras, equacionando simultaneamente os aspetos relativos à acessibilidade, à adaptação do posto de trabalho, ao desenvolvimento de competências gerais de empregabilidade, bem como

sensibilizando as entidades empregadoras para as vantagens da contratação deste público, e apoiando o destinatário na procura ativa de emprego e na criação do próprio emprego.

SECÇÃO IV

Acompanhamento pós-colocação

Artigo 24.º Objetivos específicos

O acompanhamento pós-colocação visa a manutenção no emprego e a progressão na carreira da pessoa com deficiências e incapacidades, através do apoio técnico aos trabalhadores com deficiências e incapacidades e respetivas entidades empregadoras, nos seguintes aspetos:

- a) Adaptação às funções a desenvolver e ao posto de trabalho;
- b) Integração no ambiente sócio-laboral da empresa;
- c) Desenvolvimento de comportamentos pessoais e sociais adequados ao estatuto de trabalhador;
- d) Acessibilidade e deslocações para as instalações da empresa por parte dos trabalhadores com deficiência.

SECÇÃO V

Concessão de apoios financeiros

Artigo 28.º Apoios aos destinatários

1 - As pessoas com deficiências e incapacidades integradas nas ações de informação, avaliação e orientação para a qualificação e emprego e de apoio à colocação podem beneficiar de apoios financeiros à frequência das mesmas, com vista, nomeadamente, ao pagamento de despesas de deslocação, alimentação, alojamento, acolhimento de dependentes e seguros, em termos a regulamentar.

2 - O IEFPP, I. P., comparticipa na íntegra as despesas efetuadas pelos centros de recursos com os apoios concedidos nos termos do número anterior.

Artigo 29.º Apoios financeiros aos centros de recursos

1 - O IEFP, I. P., concede apoios financeiros destinados à comparticipação nas despesas com as ações de informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego, apoio à colocação e acompanhamento pós-colocação, desenvolvidas pelos centros de recursos, nos termos do disposto no artigo 16.º, ao abrigo dos acordos de cooperação previstos no capítulo vii.

2 - Para efeitos do número anterior, os montantes máximos a pagar, por cada destinatário, são estabelecidos com base no valor do indexante dos apoios sociais (IAS), nos seguintes termos:

a) Informação, avaliação e orientação profissional, 50 % do valor do IAS;

b) Apoio à colocação, 1,5 vezes o valor do IAS;

c) Acompanhamento pós-colocação, 1,25 vezes o valor do IAS.

3 - O valor previsto na alínea c) do número anterior é reduzido ou aumentado de forma proporcional, tendo como referência o período máximo de 12 meses previsto no artigo 26.º e a efetiva duração da ação.

4 - Sempre que o centro de recursos proceda à colocação da pessoa com deficiências e incapacidades, no prazo máximo de um ano a contar da data de início da ação de apoio à colocação, pode beneficiar ainda do seguinte apoio, concedido de uma só vez, sob a forma de subsídio não reembolsável:

a) O valor do IAS, por cada destinatário colocado com contrato de trabalho a termo com duração mínima de 12 meses;

b) Uma vez e meia o valor do IAS, por cada destinatário que crie o próprio emprego ou que seja colocado com contrato de trabalho sem termo.

5 - Para efeitos do disposto no n.º 2 são elegíveis os custos com o pessoal afecto, rendas, alugueres e amortizações, preparação e desenvolvimento das acções e encargos gerais dos projectos.

SECÇÃO VI

Adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas

Artigo 30.º Objetivos específicos

Os apoios à adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas visam promover a integração socioprofissional da pessoa com deficiências e incapacidades no mercado normal de trabalho, nomeadamente através de apoios que compensem as entidades empregadoras dos encargos decorrentes da sua contratação.

Artigo 33.º Apoio para adaptação de postos de trabalho

1 - O IEFP, I. P., concede apoio financeiro para adaptação de postos de trabalho às entidades empregadoras de direito privado que, por admitirem pessoa com deficiências e incapacidades desempregada ou à procura do primeiro emprego, inscrita nos centros de emprego, através de contrato de trabalho sem termo ou a termo com duração mínima inicial de um ano, necessitem de adaptar o equipamento ou o posto de trabalho às dificuldades funcionais do trabalhador.

2 - O apoio previsto no presente artigo não é aplicável às adaptações de posto de trabalho de trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho ou de doença profissional, sempre que essa responsabilidade pertença à entidade empregadora ao serviço da qual ocorreu o acidente ou doença, ou ao respetivo grupo empresarial, nos termos da legislação em vigor.

3 - As soluções técnicas e ergonómicas para as quais é requerido o apoio referido no número anterior são apreciadas caso a caso.

4 - O apoio não pode exceder 16 vezes o valor do IAS por cada pessoa com deficiências e incapacidades.

5 - O apoio previsto no presente artigo é aplicável nos estágios financiados pelo IEFP, I. P., e em qualquer das modalidades de contrato emprego-inserção, não podendo exceder 50 % do valor previsto no número anterior.

6 - Quando ocorra a contratação da pessoa com deficiências e incapacidades pela entidade promotora, nos termos previstos no n.º 1, no final da execução do estágio ou

do contrato emprego-inserção, pode ser compartilhado o valor remanescente da solução técnica apoiada nos termos no número anterior, até ao valor previsto no n.º 4.

Artigo 34.º Apoio para eliminação de barreiras arquitetónicas

1 - O IEFPP, I. P., concede apoio financeiro para eliminação de barreiras arquitetónicas às entidades empregadoras de direito privado que admitam pessoas com deficiências e incapacidades nas condições referidas no n.º 1 do artigo anterior e cuja funcionalidade dependa das alterações a introduzir no posto de trabalho.

2 - As soluções técnicas para as quais é requerido o apoio, bem como o tipo de deficiência ou incapacidade que fundamenta o seu pedido, são apreciadas caso a caso.

3 - O apoio financeiro é apenas concedido às pessoas coletivas de direito privado cujos edifícios ou estabelecimentos tenham sido licenciados ou construídos antes de 20 de Fevereiro de 2007, nos termos da legislação em vigor.

4 - O apoio financeiro não pode exceder 50 % do valor da obra ou meio técnico adquirido, até ao limite de 16 vezes o valor do IAS.

5 - Para efeitos do presente artigo, é aplicável o disposto no n.º 2 do artigo anterior.

CAPÍTULO IV

Emprego apoiado

SECÇÃO I

Conceito e modalidades de emprego apoiado

Artigo 38.º Conceito e objetivos

1 - Considera-se emprego apoiado o exercício de uma atividade profissional ou socialmente útil com enquadramento adequado e com possibilidade de atribuição de apoios especiais por parte do Estado, que visa permitir às pessoas com deficiências e incapacidades o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais que facilitem a sua transição, quando possível, para o regime normal de trabalho.

2 - Considera-se ainda emprego apoiado o desenvolvimento de atividades em contexto laboral, sob a forma de estágios de inserção, que visem aferir as condições para o exercício de uma atividade profissional, desenvolver competências pessoais e

profissionais e promover a inserção profissional das pessoas com deficiências e incapacidades.

Artigo 39.º Modalidades

O emprego apoiado pode ser desenvolvido nas seguintes modalidades:

- a) Estágio de inserção para pessoas com deficiências e incapacidades;
- b) Contrato emprego-inserção para pessoas com deficiências e incapacidades;
- c) Centro de emprego protegido;
- d) Contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras.

SECÇÃO II

Estágios de inserção para pessoas com deficiências e incapacidades

Artigo 40.º Objetivos

Os estágios de inserção visam apoiar a integração ou reintegração no mercado de trabalho de pessoas com deficiências e incapacidades desempregadas ou à procura de primeiro emprego, através de formação prática em contexto laboral, que complemente e aperfeiçoe as suas competências, de forma a facilitar o seu recrutamento e integração e potenciar o desempenho profissional.

SECÇÃO III

Contrato emprego-inserção para pessoas com deficiências e incapacidades

Artigo 42.º Objetivos

O contrato emprego-inserção para pessoas com deficiências e incapacidades possibilita o desenvolvimento de atividades socialmente úteis por parte da pessoa com deficiências e incapacidades, com vista a reforçar as suas competências relacionais e pessoais, valorizar a auto-estima, bem como estimular hábitos de trabalho, enquanto não tiver oportunidade de trabalho por conta própria ou de outrem ou de formação profissional, de forma a promover e apoiar a sua transição para o mercado de trabalho.

Artigo 44.º Apoios financeiros

1 - Para além dos apoios financeiros previstos no regime jurídico do «Contrato emprego-inserção» e do «Contrato emprego-inserção +», o IEFP, I. P., concede ainda às entidades promotoras das medidas previstas no artigo anterior os seguintes apoios:

a) Comparticipação nas despesas de transporte e subsídio de alimentação com os destinatários com deficiências e incapacidades, realizadas nos termos previstos na respetiva legislação, em qualquer das modalidades de contrato emprego-inserção previstas no artigo anterior;

b) Comparticipação integral na bolsa mensal complementar, no «Contrato emprego-inserção».

2 - Para efeitos da alínea *a)* do número anterior, são elegíveis as despesas de transporte de montante equivalente ao custo das viagens realizadas em transporte coletivo ou, no caso de não ser possível a utilização do transporte coletivo, até ao limite máximo mensal de 12,5 % do IAS, salvo situações excecionais e devidamente fundamentadas, a apreciar pelo IEFP, I. P.

SECÇÃO IV

Centros de emprego protegido

Artigo 45.º Conceito

Considera-se centro de emprego protegido a estrutura produtiva dos sectores primário, secundário ou terciário com personalidade jurídica própria ou a estrutura de pessoa coletiva de direito público ou privado, dotada de autonomia administrativa e financeira, que visa proporcionar às pessoas com deficiências e incapacidades e capacidade de trabalho reduzida o exercício de uma atividade profissional e o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais necessárias à sua integração em regime normal de trabalho.

Artigo 47.º Criação

1 - Os centros de emprego protegido podem ser criados por iniciativa de pessoas coletivas de direito público que não façam parte da administração direta do Estado e por pessoas coletivas de direito privado sem fins lucrativos.

2 - As pessoas coletivas referidas no número anterior que pretendam criar um centro de emprego protegido devem obter autorização prévia do IEFP, I. P., devendo apresentar para o efeito um estudo com indicação, nomeadamente, de:

a) Pessoas com deficiências e incapacidades, nas condições previstas no artigo anterior, que reúnam as condições indicadas para emprego protegido e que residam na área geográfica em que se pretenda implantar o centro de emprego protegido;

b) Localização e dimensionamento;

c) Natureza ou tipo de atividade a exercer e suas características;

d) Interesse social e viabilidade do empreendimento;

e) Número de postos de trabalho a ocupar por trabalhador em regime de emprego protegido e por outros trabalhadores;

f) Composição da equipa de enquadramento e de acompanhamento e apoio aos trabalhadores em regime de emprego protegido, no âmbito da reabilitação e inserção profissional.

Artigo 49.º Organização

1 - Os centros de emprego protegido organizam-se e funcionam em moldes empresariais comuns, com as adaptações exigidas quer pela natureza dos trabalhadores que ocupam, quer pela necessidade de apoios complementares e pelos fins que prosseguem.

2 - O número de postos de trabalho ocupados por trabalhadores não abrangidos pelo regime de emprego protegido não pode ultrapassar 30% do número global de postos de trabalho.

Artigo 53.º Apoio financeiro à construção, equipamento e instalação

1 - A concessão de apoio financeiro para a construção, equipamento e instalação do centro de emprego protegido às entidades previstas no n.º 1 do artigo anterior depende da avaliação da sua necessidade e adequação no âmbito da rede de centros de emprego protegido, de acordo com as linhas de orientação e as prioridades definidas pelo IEFP, I. P., para a criação de respostas que promovam a integração

profissional das pessoas com deficiências e incapacidades que não reúnem condições para o acesso imediato ao regime normal de trabalho.

2 - As pessoas coletivas de direito privado sem fins lucrativos que pretendam apoios financeiros para a construção, instalação e equipamento do centro de emprego protegido, devem apresentar ao IEFP, I. P., um requerimento, acompanhado da documentação necessária para o efeito, designadamente estimativa dos custos e documentos legalmente exigidos para a realização da obra.

3 - Os apoios à construção, equipamento e instalação do centro de emprego protegido podem ser concedidos até ao limite de 75 % das despesas de investimento elegíveis, nas modalidades cumuláveis de subsídio não reembolsável e empréstimo sem juros.

4 - Os apoios previstos no número anterior não podem ultrapassar o valor de 30 vezes o IAS por posto de trabalho em regime de emprego protegido.

5 - O subsídio não reembolsável previsto no n.º 3 não pode ultrapassar o valor máximo de 70 % do apoio.

6 - O empréstimo sem juros previsto no n.º 3 é reembolsável no prazo máximo de 15 anos, podendo beneficiar de um período máximo de carência de 5 anos.

7 - São consideradas elegíveis as seguintes despesas de construção e equipamento, desde que esteja fundamentada a respetiva relevância para a realização do projeto:

a) Obras de construção, remodelação e ampliação;

b) Equipamento básico;

c) Equipamento administrativo e social;

d) Equipamento informático;

e) Ferramentas e utensílios;

f) Equipamento destinado à proteção do ambiente e à promoção da segurança, higiene e saúde no trabalho;

g) Material de carga e transporte;

h) Veículos automóveis, imprescindíveis ao exercício da atividade.

8 - São consideradas elegíveis as seguintes despesas de instalação, desde que esteja fundamentada a respetiva relevância para a realização do projeto:

a) Estudos e projetos, desde que diretamente ligados à realização do investimento;

b) Fundo de maneiio para início de atividade.

9 - Em caso de cessação da atividade, cancelamento da autorização de funcionamento ou utilização dos apoios para outros fins:

a) As prestações vincendas do empréstimo vencem-se, tornando-se de imediato exigíveis;

b) Há lugar à restituição do subsídio não reembolsável, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

10 - Se a cessação da atividade, o cancelamento da autorização de funcionamento ou a utilização dos apoios para outros fins forem justificadas, há lugar à restituição proporcional do subsídio não reembolsável, considerando o prazo estabelecido até ao final do reembolso do empréstimo e o período que ainda falta decorrer até esse momento.

11 - A restituição deve ser feita no prazo de 60 dias a contar da notificação do promotor.

12 - Pelos montantes a restituir, são devidos juros legais, a contar do final do prazo referido no número anterior.

SECÇÃO V

Contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras

Artigo 54.º Conceito

1 - Considera-se emprego apoiado em entidades empregadoras a atividade profissional desenvolvida por pessoas com deficiências e incapacidades e capacidade de trabalho reduzida, em postos de trabalho em regime de contrato de emprego apoiado, integrados na organização produtiva ou de prestação de serviços das entidades empregadoras, sob condições especiais, designadamente sob a forma de enclaves.

- 2 - Entende-se por enclave um grupo de pessoas com deficiências e incapacidades que exercem a sua atividade em conjunto, sob condições especiais, num meio normal de trabalho.

Decreto-Lei nº123/97, de 22 de Maio revogado pelo Decreto-Lei nº163/2006, de 8 de Agosto

Artigo 9º - Instalações, edifícios, estabelecimentos e espaços circundantes já existentes:

1 - As instalações, edifícios, estabelecimentos, equipamentos e espaços abrangentes referidos nos nºs 1 e 2 do artigo 2º, cujo início de construção seja anterior a 22 de Agosto de 1997, são adaptados dentro de um prazo de 10 anos, contados a partir da data de início de vigência do presente decreto-lei, de modo a assegurar o cumprimento das normas técnicas constantes do anexo que o integra.

2 - As instalações, edifícios, estabelecimentos, equipamentos e espaços abrangentes referidos nos nºs 1 e 2 do artigo 2º, cujo início de construção seja posterior a 22 de Agosto de 1997, são adaptados dentro de um prazo de cinco anos, contados a partir da data de início de vigência do presente decreto-lei.

3 - As instalações, edifícios, estabelecimentos, equipamentos e espaços abrangentes referidos nos nºs 1 e 2 do artigo 2º que se encontrem em conformidade com o disposto no Decreto-Lei nº 123/97, de 22 de Maio, estão isentos do cumprimento das normas técnicas anexas ao presente decreto-lei.

4 - Após o decurso dos prazos estabelecidos nos números anteriores, a desconformidade das edificações e estabelecimentos aí referidos com as normas técnicas de acessibilidade é sancionada nos termos aplicáveis às edificações e estabelecimentos novos.

Também o **Código do Trabalho** prevê alguns artigos em disposição das pessoas com deficiência:

Artigo 23.º Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação:

nº 1 *a) Discriminação direta:* “Sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.” *b) Discriminação indireta:* “sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários”.

Artigo 24.º Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho:

nº 1 “O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical, devendo o estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.”

Artigo 25.º nº 2: “Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.”

Por exemplo, num trabalho que exija força física, como carregar caixas grandes ou mexer com máquinas de grande porte, as mulheres ou os deficientes estão automaticamente excluídos de um recrutamento e justificadamente.

Artigo 25º nº 5: *Transferência do ónus de prova*: “Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.”

nº 6 : “O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores”.

Anexo IV – Quadros de resultados não incluídos no texto

Escolaridade	Pessoas com Deficiência Empregadas	Pessoas com Deficiência Desempregadas	Total
6°			
9°	1	1	2
12°	10	6	16
Licenciatura	6	4	10
Total	17	11	28
Ano que concluiu			Total
9° ano	1970-1999	1	2
	2000-2005		
	2006-2011	1	
	2012-2014		
Total			
12° ano	1970-1999	10	16
	2000-2005	2	
	2006-2011	4	
	2012-2014	–	
Total			
Ensino Superior	1970-1999	1	10
	2000-2005	2	
	2006-2011	4	
	2012-2014	3	
Total			10
			28

Quadro 37 – Dados relativamente à escolaridade dos entrevistados